



GESTÃO DE PROJETOS

APRESENTAÇÃO





Disciplina

Desenvolvimento Gerencial



AULAS: 12/06, 19/06, 26/06, 03/07, 10/07 e 17/07



Prof. Antonio Carlos (Juca) de Andrade Junior

Especialista em Gestão Estratégica de Empresas e Negócios pela Faculdade Metropolitana de Campinas - Metrocamp. Bacharel em Administração com habilitação em Comércio Exterior. Practitioner em Programação Neurolinguística (PNL).

Professor de cursos de graduação no Centro Universitário UniAnhietta de Jundiaí e da Faculdade Padre Anhietta de Várzea Paulista das disciplinas do curso de Logística: Administração de Materiais e Compras, Logística Internacional, Estudos Aplicados I, II, III e IV, Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos, Logística Industrial e Empresarial e Modelos de Gestão. Comércio Exterior: Processos Gerenciais – Inovação e Criatividade. Enfermagem: Marketing e Empreendedorismo. Fatec Indaiatuba: Logística Internacional e Movimentação e Armazenagem.

Professor de Pós-Graduação/MBA convidado da Faculdade Metropolitana de Campinas - Metrocamp, da Faculdade de Extrema/MG – FAEX e da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO nos cursos de MBA Gestão Empresarial, Gestão de Pessoas, Gerenciamento de Projetos, Gestão de Produção e Logística e MBA em Estética e Saúde

Sócio-proprietário da Ichiban Gestão e Treinamento de Recursos Humanos, com experiência na área de Assessoria, Treinamento e Consultoria organizacional, nas áreas administrativas, comerciais e comportamentais. Experiência de 10 anos na área de consultoria e treinamento em Recursos Humanos.

E-mail: juca_andrade@hotmail.com Celular: (19) 9767-7095

EMENTA:



- Elemento humano como fator produtivo; Comportamento e modelos mentais;
- Desenvolvimento do "self" como auto-conhecimento. Conhecimento de si para a psicologia organizacional.
- O mundo da cultura do trabalho e o desenvolvimento corporativo. O Trabalho e Eu.
- Desdobramentos psicossociais do trabalho.
- Modernidade e Gerenciamento.

METODOLOGIA



- Aulas expositivas e dialógicas;
- Análise de casos;
- Atividades;
- Discussão crítica;

As aulas deverão contemplar a experiência do aluno, buscando sua participação com relatos sobre o próprio aprendizado e o que observa no ambiente de convívio.

AVALIAÇÃO



Método de AVALIAÇÃO:

Trabalho 1	= 2,5 pontos
Trabalho 2	= 2,5 pontos
Trabalho 3	= 2,5 pontos
Participação em sala	= 2,5 pontos

- ✓ Para cada trabalho, os grupos serão diferentes por métodos próprios e aleatórios.
- ✓ Por atividade, serão formados 7 grupos

OBS.: Os alunos que excederem o limite de faltas de 25% (estabelecido no regulamento do curso) serão reprovados.



- ✓ Tolerância de entrada na sala é de 15 minutos;



GESTÃO DE PROJETOS

Aula 1
RH COM FOCO ESTRATÉGICO



EVOLUÇÃO do UNIVERSO

**SE A VIDA NA TERRA
FOSSE UM LIVRO DE 200 PÁGINAS....**

Cada página relataria 3 milhões de anos... Cada linha contaria 90.000 de anos dessa evolução... Cada letra, 1500 anos...




Ou seja, a História da Civilização ocuparia as três ou quatro últimas letras do livro



E toda a contribuição das empresas para o progresso estaria contida no PONTO FINAL

MUDANÇA!!!!!! A ÚNICA CERTEZA



CONCEITUAÇÃO

RH Estratégico é um termo muito usado atualmente, mas nem sempre é praticado por aqueles que o empregam em seus discursos.

Para que a área de RH seja considerado estratégico, ele precisa estar alinhado com o planejamento estratégico da empresa e contribuir para que as pessoas consigam efetivamente aplicá-lo e trazer resultados efetivos para a organização.

Portanto um RH só pode ser estratégico se a empresa tiver suas diretrizes bem definidas e focadas, especialmente no que diz respeito a participação das pessoas na organização.

POSIÇÃO DO RH



~~RH – prestador de serviço – Gerador de despesa~~



Novo RH = Assessor na formação de macro diretrizes da empresa

- Alterar resultados;
- Agregar valor através do capital humano.
- Cuidar e desenvolver talentos;
- Cuidar do desenvolvimento individual e organizacional;
- Desenvolver e aplicar políticas de manutenção de RH;
- Impacta diretamente no aumento de receita;
- Qualidade total.

POSIÇÃO DO RH



Variáveis que justificam a necessidade de mudança



- 1 - Globalização
- Influência internacional da economia;
 - Competitividade entre as multinacionais e nacionais;
 - Transformação nas relações interpessoais;
 - Práticas constantes na redução de custos
 - Desemprego mundial;

POSIÇÃO DO RH



Variáveis que justificam a necessidade de mudança



- 2 – Filosofia de vida
- Busca por qualidade de vida;
 - Maior velocidade de informação (quantitativa e qualitativa);
 - Excessiva competitividade entre indivíduos (social e profissional);
 - Forte sentimento de frustração e impotência
 - Envelhecimento precoce.
 - Despertar da consciência do consumidor;
 - Mudança do perfil de trabalho intra-empresa

PARADIGMAS:



Novo foco de atuação do RH

- Mudança no processo seletivo:
 - Experiência versus potencial
 - Foco de pesquisa nas entrevistas
 - Nível motivacional
- Formação de espelhos:
 - Desenvolvimento gerencial;
 - Desenvolvimento de espelhos
 - Técnicas de desenvolvimento

PARADIGMAS:

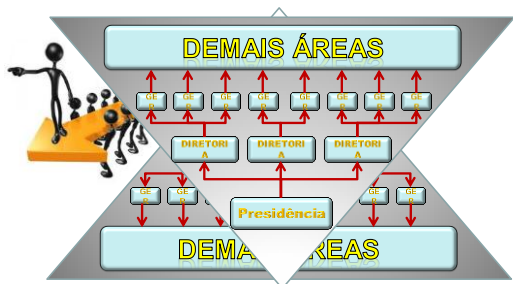


- Remuneração estratégica
 - Remuneração por resultados
 - Distribuição de lucros e ganhos
 - Participação acionária
- Plataformas motivacionais:
 - Recompensas endógenas
 - Produtividade e qualidade como motivação
 - Empresa socialmente responsável

PARADIGMAS:



Por onde começa a Reestruturação Organizacional?





MATERIAL EXTRA

GERENCIANDO PESSOAS EM PROJETOS:



MOBILIZAR A EQUIPE DO PROJETO



Envolve a obtenção e alocação de Recursos Humanos.

- Recrutamento pode ser interno ou contratados.
- O gerente pode selecionar ou simplesmente ter que aceitar os Recursos e, identificando habilidades, decidir onde alocá-los.



17

GERENCIANDO PESSOAS EM PROJETOS:



MOBILIZAR A EQUIPE DO PROJETO



Considerar:

- Interesses pessoais
- Experiência anterior
- Disponibilidade
- Coesão da Equipe
- Prioridade



18

GERENCIANDO PESSOAS EM PROJETOS:

MOBILIZAR A EQUIPE DO PROJETO



Ferramentas e Técnicas:

- Negociação
- Pré-designação (Licitação com exigência de Pessoas)
- Aquisição
- Equipes Virtuais

19

GERENCIANDO PESSOAS EM PROJETOS:

MOBILIZAR A EQUIPE DO PROJETO



Saídas:

- Designação de Pessoal para o projeto
- Calendários de Recursos
- Atualizações no plano de gerenciamento do projeto

20

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:



Criar um ambiente franco e estimulante para que as partes interessadas contribuam, e transformar a equipe num grupo coordenado, funcional e eficiente.



21

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas:

- Habilidades Interpessoais
- Treinamento
- Atividades de construção da equipe
- Regras básicas
- Agrupamento
- Reconhecimento e recompensas

22

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Habilidades Interpessoais X
Habilidades pessoais

- Liderança
- Influência
- Negociação
- Comunicação
- Empatia
- Criatividade

23

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Treinamento



24

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Atividades de reconstrução da equipe

Etapas de desenvolvimento de equipes:

1. Formação
2. Idealização
3. Normatização
4. Execução
5. Separação



Obs: Toda vez que um integrante novo se junta a equipe, o ciclo recomeça.

25

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Características da equipe eficaz:

- Vígorasas
- De alto desempenho
- Motivadas por resultados e pela conclusão das tarefas
- Entusiasmada
- Criativa
- Solucionadora de problemas



DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Benefícios da equipe eficaz:

- Resolução de conflitos mais eficiente
- Comprometimento com o projeto
- Compromisso com os integrantes da equipe e com o gerente do projeto
- Elevada satisfação profissional
- Melhor comunicação
- Sensação de pertencimento e propósito
- Um projeto bem-sucedido

27

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Atenção com os seguintes sintomas:

- Falta de motivação ou atitude blasé
- Trabalho que não traz satisfação
- Reuniões transformada em sessões de lamúrias
- Comunicação deficiente
- Falta de respeito e confiança no gerente do projeto



28

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Regras Básicas



29

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Agrupamento



30

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Ferramentas e Técnicas: Reconhecimento e Recompensas



31

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Teorias de motivação



32

Teoria de hierarquia das necessidades de Maslow

veris



DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:



Teoria da Higiene (Frederick Herzberg)

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

34

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:



Teorias das Expectativas

De uma forma sintética, Vitor Vroom defende que a força da motivação(M) de determinada pessoa corresponde ao produto do valor previsto por si atribuído a um objectivo (V=Valência) pela probabilidade de alcançar esse mesmo objectivo (E=Expectativa): $M = V \cdot E$.

Expectativa de resultado de um resultado positivo orienta a motivação.

35

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:



Teoria da Realização

Segundo David McClelland motivam as pessoas:

- Realização
- Poder
- Afiliação

36

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Liderança X Gerenciamento



37

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Teoria X , Y e Z



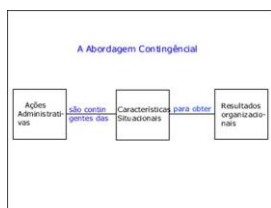
38

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



Teoria da Contingência



Somos motivados a atingir competência, e continuaremos motivados mesmo depois de atingir.

39

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



O poder dos líderes

- Poder da punição
- Poder do especialista
- Poder legítimo
- Poder de referência

40

DESENVOLVER A EQUIPE EM PROJETOS:

veris



TIPOS DE PODER

- Poder Coercitivo
- Poder de Recompensa
- Poder Legitimado
- Poder de Competência
- Poder de Referência



TIPOS DE PODER:

veris



- Poder Coercitivo:

(Temor)



TIPOS DE PODER:

➤ Poder de Recompensa:

(Necessidades)



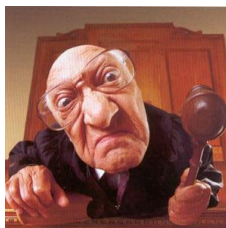
veris



TIPOS DE PODER:

➤ Poder Legitimado:

(Cargo)



veris



TIPOS DE PODER:

➤ Poder de Competência:

(Respeito ou Reconhecimento)



veris



TIPOS DE PODER:

veris



➤ Poder de Referência:

(Carisma)



TIPOS DE PODER:

veris



➤ Poder Coercitivo

➤ Poder de Recompensa

Poder Posicional

➤ Poder Legitimado

➤ Poder de Competência

Poder Pessoal

➤ Poder de Referência

GERENCIANDO CONFLITOS:

veris



Ferramentas e Técnicas:

- Observações e Conversas
- Avaliações de desempenho do projeto
- Gerenciamento de conflitos
- Registro das questões
- Habilidades interpessoais

GERENCIANDO CONFLITOS:



Ferramentas e Técnicas:

- Imposição
- Panos quentes / acomodação
- Acordo
- Confronto / Solução de problemas
- Colaboração
- Retirada/ Rejeição

49

EMPOWERMENT



Dar poder, autoridade e responsabilidade às pessoas para torná-las mais ativas e proativas dentro da organização.

Resultados:

1. Responsabilidade pela execução excelente da tarefa
2. Responsabilidade pela melhoria contínua do trabalho
3. Orientação para metas a alcançar
4. Foco no cliente: Interno ou Externo
5. Atividade Grupal e em equipe
6. Foco na missão organizacional
7. Ação traduzida em agregar valor.

EMPOWERMENT



FORMAS DE PODER

veris



FORMA DE PODER (Srouf)

COAGIR (Dar Ordens)

ADMINISTRAR (Realizar Objetivos)

JULGAR (Emitir Juízos)

DELIBERAR (Definir Políticas)

FILME

veris



Google™



ESTUDO DE CASO

veris

EMPOWERMENT NA IOMEGA



Questões:

1. Você acha que Wenninger foi bem-sucedido na descentralização do processo de tomada de decisões? Por quê?
2. Como a equipe executiva de P&D respondeu à descentralização de autoridade e responsabilidade?
3. Por que muitas pessoas ou equipes hesitam em aceitar responsabilidade delegada à elas?
4. Como Wenninger poderia ajudar seus administradores a serem mais responsáveis e comedidos com seus orçamentos de despesas?
5. Como você acha que Wenninger poderia arrumar as coisas?



**ATÉ
19 de Junho!!**

veris



55
