



UNINASSAU.DIGITAL

O MUNDO DO TRABALHO AGORA E NO FUTURO: DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Com Elaine Saad

SUMÁRIO

SOBRE O CURSO	4
PROFESSORA DO CURSO	5
AULA 1, PARTE 1	6
AULA 1, PARTE 2	10
AULA 1, PARTE 3	15
AULA 1, PARTE 4	17
AULA 1, PARTE 5	19
AULA 2, PARTE 1	22
AULA 2, PARTE 2	26
AULA 2, PARTE 3	29
AULA 2, PARTE 4	32
AULA 2, PARTE 5	36
AULA 2, PARTE 6	39

SUMÁRIO

AULA 3, PARTE 1	42
AULA 3, PARTE 2	46
AULA 3, PARTE 3	49
AULA 3, PARTE 4	51
AULA 3, PARTE 5	54



SOBRE O CURSO

O QUE SERÁ ABORDADO NAS AULAS?

Entenda a importância do autoconhecimento para o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional. O que impacta a influência no contexto da carreira. Como a escuta ativa pode ser um diferencial. Quais são os principais estilos de liderança e como se dá a dinâmica com os subordinados. Um panorama sobre a evolução e o planejamento de carreira, quais são os mitos, paradigmas e realidade desse contexto. Como aspectos tanto humanos, como inteligência emocional e saúde emocional, quando tecnológicos cumprem um papel importante nesse processo.

O QUE CONSTA NESTE EBOOK?

Neste material, você tem uma linha do tempo com os principais acontecimentos das videoaulas, como frases impactantes dos professores, conceitos importantes do mercado, indicações de filmes e livros, entre outros.



PROFESSORA DO CURSO



ELAINE SAAD

UMA DAS MAIORES ESPECIALISTAS EM RECURSOS HUMANOS DO BRASIL

Sua atuação é baseada no suporte às organizações em processos de mudança organizacional, gerenciamento de capital humano, suporte direto a CEOs, lideranças de RH e empresários. Em reconhecimento ao seu trabalho, em 2018, recebeu o título de Cidadã Honorária do Rio de Janeiro. Atualmente, trabalha como gerente-geral da YSC Brasil, empresa inglesa de consultoria com presença global e mais de 20 anos de atuação no mercado. Além disso, é fundadora do Comitê de Vice-Presidentes de RH da Amcham, membro do Board da Confederation of Human Resources Professionals of Portuguese Language Countries e coordenadora nacional do Pensamento Nacional de Bases Empresariais. Em sua carreira, também foi presidente da Diretoria Executiva da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), consultora de Carreira da Revista “Você S/A” e colunista do UOL para assuntos voltados à área de Recursos Humanos.



AULA 1, PARTE 1

Elaine Saad

Dinâmica

.....

A professora Elaine inicia a aula propondo uma dinâmica aos alunos: anotar as expectativas quanto ao conteúdo e ao que gostariam de aprender na aula.

02:26



Se você não tem o seu próprio plano, você só irá conseguir ser parte do plano de alguém.

03:57

- Elaine Saad



O mundo do trabalho atualmente

07:58

O mundo do trabalho vem mudando há muito tempo desde o início do avanço da tecnologia. A professora destaca que para ela, a tecnologia trouxe um ritmo diferente, uma velocidade mais dinâmica e, também, a interação. Como fatores responsáveis faz-se referência ao uso avançado da internet estão a inteligência artificial, machine learning, computação na nuvem e a internet das coisas (IoT). Elaine pondera que, de alguma forma, as profissões serão modificadas, transformadas e/ou “atualizadas” a partir das consequências oriundas da evolução tecnológica.

Tecnologia 5G

11:15

A tecnologia 5G é a quinta geração das redes móveis. Trata-se de um grande salto evolutivo em relação à rede que é empregada atualmente, chamada 4G. A rede 5G vem sendo desenvolvida para comportar o crescente volume de informações trocado diariamente por bilhões de dispositivos sem fio espalhados mundialmente. Em resumo, as redes 5G prometem aos seus futuros usuários uma cobertura mais ampla e eficiente, maiores transferências de dados, além de um número significativamente maior de conexões simultâneas.

Internet das Coisas (IoT)

11:20

A IoT se refere a uma revolução tecnológica que tem como objetivo conectar os itens usados do dia a dia à rede mundial de computadores. Cada vez mais surgem eletrodomésticos, meios de transporte e até mesmo tênis, roupas e maçanetas conectadas à Internet e a outros dispositivos, como computadores e smartphones. Um exemplo utilizado são os aspiradores de pó robôs que podem ser programados para limpar a casa depois da hora de dormir.



É sempre importante você fazer exercícios sobre o futuro.

12:10

- Elaine Saad

Tempos Modernos

16:33

O filme retrata a vida urbana nos Estados Unidos no ano de 1930, demonstrando os modos de produção industrial baseados na divisão e especialização do trabalho na linha de montagem.

Pesquisa G1

19:54

Pesquisa feita pelo Instituto DataSenado aponta ainda que a maioria das empresas não tinha a modalidade de trabalho implantada antes da pandemia. [Acesse aqui](#).



Engajamento virtual

22:57

Para Elaine, a pandemia intensificou o engajamento virtual a partir das diferentes formas de interação entre as pessoas. Por consequência, a professora também explica que os relacionamentos constantes por chamadas de vídeo têm demandado outros tipos de habilidades e adaptações. Além das mudanças nas comunicações, com escutas mais ativas, cuidado com as interpretações e momentos de falas.



Pessoas diferentes são atingidas de uma forma diferente.

23:06

- Elaine Saad

Dinâmica

.....

Elaine sugere que os alunos escrevam o que foi negativo e, principalmente, o que eles aprenderam no período da pandemia.

26:20



Criação de conexões e relacionamentos

29:55

Uma outra reflexão apresentada pela professora é como serão criados os relacionamentos no sistema mix (distância e presencial)? Dentro do ambiente híbrido, a preocupação dos RH's é a criação dos vínculos entre profissionais e equipes.



Tendências futuras

37:22

São apresentados alguns pontos importantes relacionados às tendências do futuro:

1. Profissionais preparados e capacitados – atualização de conhecimento constante;



AULA 1, PARTE 2

Elaine Saad



Questione-se primeiro que o outro possa te questionar.

02:36

- Elaine Saad



Não fique desatualizado. Vá buscar conhecimento!

03:09

- Elaine Saad



Tendências futuras (continuação)

03:28

2. Trabalho remoto ou à distância – uma tendência acelerada pela pandemia;
3. Digitalização: os processos digitais nas empresas geram automação e aumentam a produtividade;



Provavelmente a maioria das profissões que não exigem uma interação física, em algum momento, elas vão exigir uma parte desse trabalho em home office.

07:44

- Elaine Saad

Startup

09:22

O termo startup, do inglês, significa “começar algo novo” e é comumente relacionado à inovação no mundo dos negócios. Portanto, uma startup é uma empresa que está em seu início, sem um plano de negócios ou produto completamente definido, mas que tem algo novo a mostrar ao mercado. Do ponto de vista legal, uma startup é uma empresa ou sociedade cooperativa/simples que tenha faturamento de, no máximo, 16 milhões de reais ao ano e que tenha até 10 anos de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).



Quando eu tenho automação, eu gero maior produtividade, mas eu gero uma troca de funções disponíveis no mercado.

11:05

- Elaine Saad



O mercado de trabalho pós-pandemia

15:00

Elaine ressalta tópicos importantes dentro do mercado de trabalho. O primeiro ponto são as habilidades comportamentais, mais importantes e valorizadas agora. Ou seja, profissionais que apresentam maior capacidade de resiliência, iniciativa, flexibilidade, ambição, são os mais procurados e desejados no mercado.

As três fases da mudança comportamental

18:47

1ª Consciência: reconhecer o comportamento, compreender a necessidade da mudança e mudar.

2ª Transformar em tarefas: quais tarefas preciso fazer para ser menos crítico?

3ª Manutenção: manter as atitudes com foco.

A fábula do escorpião e da rã

26:20

.....

“Um dia, um escorpião olhou ao seu redor na montanha onde vivia e decidiu que queria uma mudança. Ele, então, partiu numa jornada através de florestas e colinas. Ele passou sobre pedras e sob vinhas e continuou em frente até alcançar um rio.

O rio era largo e rápido, e o escorpião parou para reconsiderar a situação. Ele não via nenhum caminho através. Ele correu rio acima e verificou abaixo, o tempo todo pensando que talvez tivesse que voltar.

.....

De repente, ele viu uma rã sentada nos juncos na margem da correnteza do outro lado do rio.

"Olá, Srª Rã!" chamou o escorpião sobre a água, "Você faria a gentileza de me dar uma carona nas suas costas para atravessar o rio?"

"Mas bem, Sr. Escorpião! Como sei que, se eu tentar ajudá-lo, você não vai tentar matar-me?", perguntou a rã, hesitantemente. "Porque", respondeu o escorpião, "se eu tentar matá-la, eu também morreria, pois você bem vê que não sei nadar!"

Isso pareceu fazer sentido a rã, mas ela perguntou: "e quando eu me aproximar da margem? Você ainda poderia tentar me matar e voltar para a terra!"

"Isso é verdade", concordou o escorpião, "mas aí eu não seria capaz de chegar ao outro lado do rio!"

"Certo... com saberei que você não vai esperar até que atravessemos o rio e então me matar?", perguntou a rã.

"Ah", murmurou o escorpião, "porque após você me ajudar a atravessar o rio eu estarei tão grato por sua ajuda que seria muito injusto recompensá-la com a morte. Não seria?"

Então a rã concordou em levar o escorpião através do rio. Ela nadou para a margem e se posicionou na lama para pegar seu passageiro. O escorpião rastejou para as costas da rã. Suas garras afiadas espetando o couro macio da rã, e a rã escorregou para dentro do rio. A água lamacenta rodopiou em volta deles, mas a rã se manteve próximo à superfície para que o escorpião não se afogasse. Ele esperneou com força na primeira metade da correnteza, suas patas batendo contra o rio.

A rã sentiu uma forte picada e sabia que o escorpião o havia espetado. "Por que você fez isso", perguntou ela, "se você me ferroar vamos ambos afogar". Disse o escorpião: "perdoe-me, mas não posso evitar, pois é minha natureza. Não farei de novo." A rã continuou a nadar e, alguns minutos depois, sentiu outra ferroadada. "Escorpião", disse ela, se você ferroar não poderei levá-lo através do rio e nos afogaremos ambos."

.....

"Não foi minha intenção", disse o escorpião. "É a minha natureza, mas não acontecerá de novo".

Eles estavam quase do outro lado do rio, quando a rã sentiu uma terceira ferroadada aguda nas suas costas e, do canto de seus olhos, viu o escorpião retirar o ferrão. Um torpor intenso começou a lhe afetar os membros.

"Seu tolo!", esbravejou a rã, "Agora ambos morreremos! Por que você fez isso quando disse que não faria de novo?"

O escorpião encolheu os ombros e saltitou nas costas da rã que se afogava. "Não pude evitar. É minha natureza."

E ambos afundaram nas águas lamacentas do rio veloz."



AULA 1, PARTE 3

Elaine Saad



Características do profissional do futuro

02:43

A professora abre o módulo três abordando sobre quatro características essenciais para o profissional do futuro mapeadas por algumas instituições de renome.

1. Resolução de problemas complexos: o quanto você é capaz de identificar um problema na sua área, interpretá-lo e propor uma solução razoável para ele? Neste tópico, o foco é como o problema foi resolvido; o quanto outras habilidades foram utilizadas para esta solução?
2. Pensamento crítico: a capacidade que uma pessoa tem de questionar as coisas; as fases de um pensamento crítico são:
 - a) absorver o que está sendo dito;
 - b) quais dados eu tenho sobre essa questão?
3. Criatividade: em relação ao mercado, é ter uma postura criativa. É o momento em que, diante de um problema, busca-se uma maneira inovadora e criativa de solucioná-lo. É a forma do pensar e tomar atitudes.
4. Liderança e gestão de pessoas: a primeira liderança é a de si mesmo e, junto com ela, a liderança de ter capacidade para organizar coisas, tarefas e pessoas. Na parte de gestão de pessoas, necessita-se a expansão da liderança, ou seja, saber sair da liderança de si mesmo e organizar a liderança para o outro.

11 de setembro

09:18

O 11 de setembro ficou marcado na história como o dia em que atentados terroristas foram realizados em solo americano e resultaram na morte de quase três mil pessoas. Os terroristas responsáveis pelo atentado eram vinculados a Al-Qaeda e realizaram seus ataques contra dois alvos: o World Trade Center, localizado em Nova York, e o Pentágono, localizado em Washington.



Tudo nas organizações é negociação. Tudo nas organizações é discussão.

16:25

- Elaine Saad



Esse mínimo de organização de si mesmo como ponto de partida é fundamental.

26:51

- Elaine Saad



AULA 1, PARTE 4

Elaine Saad



Características do profissional do futuro (continuação)

00:03

5. Trabalho em equipe: significa, de acordo com a professora, de diferentes coisas para diferentes pessoas. É a convivência de forma positiva com a equipe dentro da organização.
6. Inteligência emocional: é a capacidade que temos de ler o que o ambiente está pedindo e administrar a emoção para entregar o melhor comportamento dentro deste ambiente.
7. Julgamento e tomada de decisões: análise do contexto, dos dados e observação dos momentos para a tomada de decisão.
8. Orientação a serviços: consciência de que, independentemente do setor de atuação, você está sempre prestando serviços a alguém.
9. Negociação: qual o meu objetivo e qual o objetivo do outro? Há algum ponto em comum? Como negociar?
10. Flexibilidade cognitiva: é a capacidade de aprender coisas diferentes.



É assim que adquirimos inteligência emocional. É pensando sobre um contexto, antecipando reações e prevendo para o que eu tenho que estar preparado.

- Elaine Saad

10:15



Quanto antes você aprender o seu processo de tomada de decisão e o quanto você pode atuar nele, verá que rapidamente terá adaptação.

- Elaine Saad

16:27



Pensar no seu trabalho de uma forma mais expandida, é uma maneira de encontrar o seu propósito.

- Elaine Saad

25:32



Reflita nas negociações que você tem todos os dias. O que você quer atingir e o que você está disposto a abrir mão.

- Elaine Saad

30:44

Filmes 3D

Nos filmes em 3D, os cenários, as pessoas e até mesmo os personagens de desenho podem ser visualizados tridimensionalmente, como se fossem reais e estivessem mais próximos de nós. Assim, a ideia dos produtores destes é "enganar" nosso cérebro e nossos olhos, fazendo-os pensar que estão diante de um espaço tridimensional e não à frente de uma tela bidimensional comum.

36:13



AULA 1, PARTE 5

Elaine Saad



Outras características

00:16

A professora traz mais algumas características consideradas essenciais para o mercado de trabalho do futuro.

1. Capacidade multitarefa: em algumas empresas, estimula-se que o funcionário faça diversas coisas. Essa, de acordo com Elaine, é uma tendência atual para o mercado.
2. Flexibilidade para novos modelos de trabalho: modelos que, talvez, agora podem nem existir, mas, futuramente, estarão disponíveis como novas propostas.
3. Influência: é a capacidade de você executar três dois –
 - a) Autoconhecimento;
 - b) Capacidade de ler ambientes e pessoas;
 - c) Adaptação aos contextos para influenciar.



Influência é uma coisa que a gente precisa pelo resto da vida, querendo ou não, de diferentes formas e com diferentes propósitos.

07:03

- Elaine Saad



Dicas do que precisamos seguir fazendo

00:16

Elaine ratifica que os dez conceitos apresentados anteriormente são essenciais para tentar um melhor posicionamento no mercado de trabalho. Para finalizar esse tópico, a professora traz dicas como modo de incentivo. São elas:

1. Estudo contínuo: estar atualizado(a) e ser especialista na sua área.
2. Empreender em tudo o que fazemos: o empreendedorismo no novo mercado de trabalho, segundo a professora, é uma vantagem que permite que você inove sempre, melhorando as oportunidades do seu setor ou no seu próprio negócio.
3. Ser proativo(a): tem a ver com não esperar as coisas virem até você, mas, sim, buscá-las.
4. Resolver problemas: encarar a solução de problemas de forma tranquila, centrada e equilibrada. Estar consciente de que problemas acontecem sempre no dia a dia.
5. Desenvolver habilidades de liderança: o conceito de liderar evoluiu muito, portanto, liderar é o quanto você consegue de resultados através do outro.
6. Agir com inteligência emocional: o quanto você se controla, é equilibrado e consegue perceber o que é necessário dentro da organização.
7. Saber se comunicar: o mercado de trabalho busca profissionais que tenham habilidade em comunicação, seja ela oral ou escrita.
8. Flexibilidade: saber ouvir, saber mudar a sua postura, saber se comportar adequadamente.



Todos nós construímos um histórico em alguma atividade.

15:51

- Elaine Saad



É importante a gente entender como se comunicar dentro de uma organização, como se comunicar com um cliente, um fornecedor e parceiros.

31:56

- Elaine Saad



AULA 2, PARTE 1

Elaine Saad



Autoconhecimento

02:24

Autoconhecimento pode ser entendido como o impacto que você pode fazer ao nosso redor. No ambiente corporativo, valoriza-se o autoconhecimento psocioemocional, tecnológico e cognitivo dos profissionais. Ou seja, para ser valorizado profissionalmente, além de em nossa interioridade emocional, é preciso que escutemos a nós próprios, identificando os pontos centrais que norteiam nossa individualidade.

A psicologia, especificamente a da aprendizagem, sempre se dedicou ao estudo da mentalidade humana, sob o entendimento de que todo ser humano é singular em sua existência. O estudo primitivo da psiquê foi impulsionado pela tentativa de compreensão sobre o espírito, ou a alma, que conduzia o corpo. Assim, de forma diversa e não linear, chegou-se ao entendimento de que o comportamento humano é o conjunto de procedimentos ou reações do indivíduo em relação ao mundo no qual ele habita. Logo, razões iguais podem gerar comportamentos diversos, pois cada indivíduo tem um comportamento singular a partir de fluxos emocionais próprios.

Podemos perceber o comportamento como a parte visível da pessoa em relação ao seu exterior, algo que o faz existir para os outros. Em seu interior, há sentimentos, emoções, valores, medos, crenças, que compõem o comportamento, mas não necessariamente são trazidas à tona aos olhos cotidianos.



Autoconhecimento é a possibilidade de você entender e descrever a maneira como você é: o seu perfil, o que te mobiliza, o que te motiva.

02:35

- Elaine Saad



06:16

A psicologia estuda as emoções, as experiências humanas que você tem com o mundo ao seu redor, as suas introspecções, aquilo que você pensa e sente, e seus processos de aprendizagem.

- Elaine Saad



12:22

O fato, assim como a sensação do fato, ou seja, a maneira com que eu lido com o fato, vai determinar o meu comportamento expresso.

- Elaine Saad



13:06

Não tem no mundo um ser humano igual a outro. Não existe.

- Elaine Saad



O processo de desenvolvimento humano

16:04

Para que ocorra um processo de autoconhecimento, é preciso um olhar interior a respeito do nosso psiquismo e seus fluxos. Como você sente? Como você expressa os sentimentos no seu comportamento? Jung é fundamental na compreensão aqui colocada, na medida em que identifica no inconsciente coletivo fatores de coesão, culturalmente construídos. Jung identifica no exponencial original formas comportamentais que nascem junto com as crianças, que, conforme crescem, vislumbram formas de moldar sua existência e, na vida adulta, consolida seu comportamento.

Para que ocorra um processo de autoconhecimento, é preciso um olhar interior a respeito do nosso psiquismo e seus fluxos. Como você sente? Como você expressa os sentimentos no seu comportamento? Jung é fundamental na compreensão aqui colocada, na medida em que identifica no inconsciente coletivo fatores de coesão, culturalmente construídos. Jung identifica no exponencial original formas comportamentais que nascem junto com as crianças, que, conforme crescem, vislumbram formas de moldar sua existência e, na vida adulta, consolida seu comportamento.

Quando entendemos o que existe em nossa interioridade e o que, em nós, existe dos outros, passamos a compreender as distinções em nossa personalidade. Na medida em que Jung interessou-se pela relação emocional da comunicação a partir da personalidade humana, o processo de desenvolvimento nos faz confrontar com a responsabilidade de nossas escolhas, tendências originais e rupturas com a realidade. Assim, uma percepção de respeito à individualidade nos permite pensar sobre os processos internos e comportamentais de cada um. Precisamos estar atentos ao impulso de sempre querer ganhar sempre, ou necessitar sempre contribuir, pois o silêncio, muitas vezes, permite que a palavra seja bordada coletivamente de forma harmônica, por meio de uma trama que respeita a palavra do outro e uma democracia no respectivo relacionamento. Dessa forma, um respeito à individualidade, assim como uma consciência sobre nossa pequenez, permite o florescimento de relações saudáveis e sem aumento de egos.

Carl Jung (1875 – 1961)

16:40

Carl Jung foi um psiquiatra e psicoterapeuta suíço, um dos mais influentes autores no campo psicológico no século XX. Tendo desenvolvido a psicologia analítica, entendia o processo analítico a partir da individuação, por meio da integração entre consciente e o inconsciente. Foi um grande estudioso da simbologia, dos sonhos, dos arquétipos, do inconsciente coletivo e da sincronicidade. Interessou-se pelos fenômenos espirituais, deslocando o eixo de análise psicanalítico freudiano do prazer/desprazer sexual e, logo, passou a explorar o simbolismo como estruturante da psique humana.

“

Teoricamente, o processo de autoconhecimento deveria dar para nós uma sensação boa, de evolução, melhora, saber lidar com as coisas.

23:40

- Elaine Saad

“

As pessoas mudam quando o que elas valorizam está ameaçado.

27:36

- Elaine Saad

“

O máximo que você pode fazer é mudar o seu próprio comportamento. Então, se a pessoa não está mudando, [talvez seja o caso de] você mudar o jeito de falar com ela.

30:06

- Elaine Saad

“

Eu não sou capaz de mudar o comportamento dos outros. Eu só sou capaz de mudar o meu próprio.

31:55

- Elaine Saad



AULA 2, PARTE 2

Elaine Saad



O que diminui sua influência

00:00

A professora continua a abordar comportamentos por vezes intrusivos, desrespeitosos ou silenciosamente provocadores de conflitos. Para tanto, não há necessidade de mostrar ao mundo o quão inteligente você é, assim como por vezes devemos controlar nossos impulsos, sejam eles de superioridade, de raiva ou egocêntricos.

Algo que também diminui uma influência saudável em relação aos outros é diminuir o crédito reservado aos outros, pegando para mim um reconhecimento que não passou pelas minhas ações, aniquilando a possibilidade de consagração, valorização ou orgulho dos outros. É importante ser generoso com os outros, pois ser bem-sucedido não baseia-se em cifras financeiras, mas em prestígio, companheirismo, ajuda, progresso coletivo, responsabilidade, admiração positiva e genuína. O quanto de fato você está sendo generoso com as pessoas ao seu redor? Como você se atém à realidade presente das pessoas com as quais você habita, valorizando o processo interior de cada um e não se apegando a identidades já abandonadas? Com quanta calma você exercita uma escuta empática, sensível, ativa?



A maneira como você lida com a informação é mais valiosa do que a informação em si.

04:56

- Elaine Saad



Essa generosidade com os outros é uma coisa importantíssima para o seu sucesso.

- Elaine Saad

07:55



Uma pessoa que não tem o dom da escuta pode ter muita dificuldade de subir na carreira.

- Elaine Saad

10:07



Ficar quieto não é necessariamente ouvir. Ouvir é você parar e prestar atenção naquilo que a pessoa está falando, processar essa informação e devolver para ela alguma coisa em relação a isso. Isso é uma escuta atenta

- Elaine Saad

10:23



O que aumenta sua influência

12:50

A fim de promover um autoconhecimento de crescimento interior, a professora convida para que os alunos escrevam percepções suas sobre sete características. Você se comunica de forma retraída ou extrovertida? O segundo item é o estilo de trabalho, que pode ser de preferência mais coletiva ou mais individual. Já o terceiro item diz respeito ao processo, à organização: você trabalha a partir de uma maior definição, ou prefere processar tarefas num tempo mais livre? Você é organizado nos processos do trabalho? E quanto à sua vida?

O quarto item diz respeito à estratégia, ou seja, se você gosta de entender o contexto geral, ou trabalha mais para o curto prazo, com definições menos amplas? O quinto item relaciona-se às mudanças em sua vida, caso você goste mais de mudar muito, ou você prefere manter-se sem grandes mudanças? O sexto item tem a ver com o estilo de ambiente: você gosta de ambientes mais estruturados ou flexíveis? Por fim, cita-se a liderança: você gosta mais de uma liderança centralizada, firme, com tarefas definidas? Ou prefere que ela seja exercida de forma mais descentralizada, possibilitando a você mais autonomia?



Ouvir e observar

23:59

Como você interage com os outros no que diz respeito à escuta? A professora compreende esse processo pelos eixos do tempo físico e emocional. Isso também depende da situação da conversa, na medida em que por vezes há muito tempo físico, mas pouco tempo pouco emocional. Logo, é preciso haver certa disposição interior para que haja uma interação real.

A Janela de Johari possibilita um bom exercício entre a relação entre “eu” e “outros”. A zona desconhecida é um quando há desconhecimento tanto pelos outros quanto por você. A zona cega é quando há um conhecimento dos outros sobre mim, mas que eu desconheço. A zona aberta é quando há comportamentos que tanto eu quanto os outros reconhecem em mim. A professora enfatiza a zona aberta a fim de um maior compartilhamento com os outros, propondo relacionamentos sinceros e que valorizem o crescimento conjunto. Ou seja: se você se conhecer, melhor você poderá navegar em comunicações reais.



Eu tenho sensações de felicidade quanto mais eu souber coisas de mim, e quanto mais essas coisas, de alguma forma, forem reconhecidas pelos outros.

30:50

- Elaine Saad



AULA 2, PARTE 3

Elaine Saad



Liderança: papéis

00:00

A professora traz que cada líder tem diferentes papéis junto aos seus subordinados. Um dos papéis é o de gerente, administrador, relacionado ao controle e à gestão. Outro, é o de liderança propriamente dita, relacionado à inspiração. O terceiro, relaciona-se a treinar os outros para desafios.



Liderança: estilos

00:00

São trazidos alguns estilos de lideranças, entendendo como eles podem operar. Cada estilo funciona em relação a cada contexto, e podem por vezes existir de forma conjunta. Em geral, há dois estilos negativos:

1. **Coercitivo:** é aquele que exige obediência e reivindica a hierarquia para mandar nos subordinados. Deseja controlar os outros. Pode funcionar em contextos de crise ou problemas.
2. **Modelador:** quer estabelecer padrões de desempenho altos. Ele trabalha pela conscientização e pelo ímpeto para alcançar conquistas.

Há outros quatro estilos que, em geral, produzem impactos mais positivos. São eles:

1. **Visionário:** é aquele que mobiliza as pessoas, inspirando-as a construir de forma conjunta e empática, gerando autoconfiança.
2. **Afetivo:** é aquele que cria harmonia, constrói vínculos, coloca as pessoas em primeiro lugar e valoriza a comunicação.
3. **Democrático:** é aquele que estabelece consenso por meio de participação, presando atenção ao que os outros acham, de forma colaborativa. Visa construir um ambiente participativo.
4. **Treinador:** é aquele que desenvolve pessoas. Tem um desenvolvimento baseado nos outros e busca que os funcionários melhorem seu desempenho de forma competente.

A professora convida os alunos a pensarem em qual estilo eles mais se identificam.



Da mesma maneira que a gente tem líderes diferentes, a gente tem subordinados diferentes.

10:56

- Elaine Saad



É o líder quem se molda ao estilo do subordinado. Ele é quem tem a tarefa de envolver esse subordinado, e não fazê-lo mudar.

11:57

- Elaine Saad



Subordinados: motivações e habilidades

12:40

Em seguida, há o cruzamento de dois eixos num gráfico: habilidade e motivação. Se o subordinado tem pouca habilidade e pouca motivação, deve-se ajudar a dirigi-lo. Precisa haver um controle mais próximo, estruturando tarefas que lhe permitam perceber um sucesso rápido, o que aumenta a sua motivação por meio de reconhecimentos e feedbacks.

Uma pessoa com alta experiência e baixa motivação, deve-se ajudar a animá-lo, engajá-lo. Primeiro, deve-se entender por que essa baixa motivação está ocorrendo, a fim de compreender a pessoa em sua perspectiva. Deve-se escutá-la atentamente e entender os motivos, a fim de valorizar seu processo interior.

Uma pessoa que está muito motivada mas não tem habilidade deve ser guiada. Deve-se dar oportunidades para ela aprender, ajudar a explicar, criar ambientes onde não tenha riscos grandes, demonstrar que não há fracassos, valorizar seu processo de aprendizagem.

Por fim, uma pessoa com alta motivação e alta habilidade pode ser delegada, na medida em que já tem bastante autonomia e determinação. Nessa hora, deve-se dar liberdade para ela, compartilhando o todo, trazendo reconhecimento, envolvendo-o no processo, assumir maiores riscos.

A professora ressalta que não existe um estilo perfeito de liderança, e deve-se ajustar seu estilo de acordo com as pessoas, a fim de produzir uma liderança conjunta. Não há regras exatas, ou seja, deve-se exercer a liderança de acordo com o tempo que lhe acompanha no presente. Uma boa dica é perguntar para a pessoa como ela está se sentindo, escutá-la.



Se seu chefe está exigindo que você se adapte ao estilo dele, ele está com uma visão equivocada.

26:04

- Elaine Saad



AULA 2, PARTE 4

Elaine Saad



A evolução da carreira

00:00

Por vezes haverá diferentes usos do conhecimento adquirido no mercado profissional, na medida em que temos pouca visibilidade. A professora ressalta que a existência de um objetivo norteador é fundamental, sem que, com isso, seja ocasionado um plano rígido e inflexível.

A independência profissional, no sentido de auto-estima e confiança, é o melhor escudo para crises e instabilidades. Ressalta-se a necessidade de realizar um trabalho de qualidade.

Também deve-se considerar que a “vitória” nem sempre é para cima, no sentido de subir na hierarquia. Antes disso, deve-se desenhar todas as possibilidades, a fim de entender quais os efeitos esperados pela mudança desejada.

É importante para a carreira que o profissional tenha consciência do seu talento ou vocação. Valorizar o que gosta de fazer, apesar de ser um clichê, é sempre o melhor caminho para uma carreira geradora de bem-estar e honesta com a identidade do indivíduo. Conhecer seu potencial e realizar o que você realmente deseja, valorizando o que você mesmo constrói em termos de conhecimento e habilidades, é uma das maiores chaves para o sucesso de uma carreira.



Quando eu me aposentar, um dia, o que eu vou querer ter atingido? O que é prioritário para mim?

00:18

- Elaine Saad

“

Todas as pessoas que entregam coisas de qualidade, numa atividade profissional, de uma forma ou de outra têm isso de volta para elas retribuído de alguma maneira.

- Elaine Saad

00:18

“

Quando você trabalha em alguma coisa que você curte muito, você não tem a sensação de estar trabalhando. Você tem a sensação de estar fazendo algo que você gosta, de alguma forma, e está sendo remunerado por isso. Mas não é uma obrigação.

- Elaine Saad

06:04

“

Quando você é jovem, você tem todo o tempo do mundo. Quando você fica velho, acima de 55 ou 60 anos, o maior patrimônio que você tem é o seu tempo.

- Elaine Saad

08:32

“

Às vezes, as nossas escolhas, a gente precisa tomar cuidado com elas, para que a gente não seja induzido a escolhas que não são nossas.

- Elaine Saad

11:59



O mundo do trabalho hoje

13:12

Segundo a professora, é necessário que você tenha lealdade em relação ao seu próprio projeto de vida, aos sonhos e aspirações que formam o reflexo do seu futuro. Depositar essa lealdade numa empresa, ou em instâncias que não são você, é algo arriscado, que pode gerar arrependimentos. Ter um objetivo e desenvolver-se continuamente, lembra Saad, não é apenas um diferencial no mercado de trabalho, mas um fortalecimento em relação às próprias competências que lhe constituem como pessoa. Também ressalta-se a criação de redes profissionais de troca, o chamado networking, a fim de ser visto e lembrado.



A primeira grande lealdade é com você mesmo, com aquilo que você acredita que vai te deixar feliz, que vai te dar satisfação.

13:38

- Elaine Saad



Grandes armadilhas profissionais

21:01

Ressalta-se a necessidade de sermos protagonistas, e não figurantes de nossa carreira. Devemos ser protagonistas de nossa própria história, na medida em que o primeiro passo para fazer história é apenas estar vivo. Não podemos apostar nossa carreira em alianças políticas, mas sim desenvolvermos nossas habilidades a partir da integridade existencial de nossa pessoa, a fim de crescermos intelectualmente de forma independente, original e, sobretudo, não linear. Todavia, a auto-estima também tem limites, entendendo que a criação de uma auto-imagem arrogante que prejudica uma essência sustentável e harmônica. É normal que haja desvios no meio do caminho, tanto emocional quanto profissional, mas isso não pode prejudicar a conquista de sonhos e realizações.



Se você não tem seu próprio plano, você só vai fazer parte do plano de alguém.

- Elaine Saad

21:52



*Um sonho é algo que eu idealizo e que eu luto para atingir.
Uma fantasia é algo que eu distorço.*

- Elaine Saad

25:40



AULA 2, PARTE 5

Elaine Saad



Carreira: mito e realidade

00:00

A professora relembra que é preciso construir uma lealdade com você mesmo para a sua carreira, o que não significa trabalhar sempre num mesmo caminho, mas saber caminhar de acordo com o tempo que acompanha o profissional. Por vezes, há a necessidade de desviar-nos do curso inicial de nossos planos, pois as assimetrias e as adaptações sempre farão parte da vida.

A professora também relembra que a maioria das pessoas que são demitidas por motivos de força maior (pandemia, por exemplo) saem por incompatibilidade de relacionamento ou comportamento. A maioria das pessoas que pedem demissão a pedem por questões comportamentais e de relacionamento interno, e não por falta de habilidades ou conhecimentos. Assim, é necessário, a partir do autoconhecimento, não conquistarmos apenas conhecimentos técnicos, mas também cultivar relacionamentos saudáveis e comportamentos que unam as pessoas, e não as separem.



Trabalho é o lugar onde você passa seis, oito, dez horas do seu dia dedicadas a isso. Ele tem que ser alguma coisa que te encha o coração, te dê satisfação, te dê diversão.

- Elaine Saad

02:47



O fato de você ter escolhido um caminho, e ter se posicionado e se direcionado para ele, não significa que esse é o único caminho que você tem.

- Elaine Saad

03:27



Carreira: paradigmas e mitos

13:12

A carreira profissional antigamente era visto como uma escada unilateral, de baixo para cima, com uma hierarquia rígida. Mas, conforme ressalta Saad, os movimentos nessa escalada não são óbvios, nem tampouco rígidos, entendendo a carreira como uma treliça de emaranhados possíveis em diferentes níveis, cruzados. Antes, a autoridade formal tinha necessariamente a ver com notoriedade, o que mudou hoje em dia, pois valoriza-se mais as competências e realizações do que, propriamente, os cargos ocupados.

Mais uma vez, ressalta-se a lealdade aos sonhos do profissional. As formas de remuneração também mudaram, pois hoje há mais formas de remuneração do que anteriormente. O profissional atualmente é mais livre em relação à sua identidade profissional, pois valoriza-se mais o projeto de vida do que a empresa.



Carreira corporativa

21:19

A professora aborda um quadro básico de carreira corporativa. No início de carreira, geralmente há a educação superior e não se sabe línguas estrangeiras. Geralmente, dos 28 aos 31 anos, geralmente espera-se talvez um curso extra e certos conhecimentos de um segundo idioma. Nessa idade, já é possível perceber se houve ascensão ou não dentro do cargo em relação aos seus pares, de modo ao profissional dever problematizar os motivos para isso. Mais ou menos entre 32 e 38 anos, aí já se espera que já haja um bom domínio de um segundo idioma e também uma pós-graduação. Depois, dos 39 aos 43, caso o profissional seja da gestão de pessoas, é importante perceber as posições de liderança que são ocupadas atualmente, a partir de feedbacks.



Estudar idiomas é uma coisa importantíssima.

- Elaine Saad

22:20



Saber outros idiomas vai abrir muitas portas. Não saber nenhum outro idioma além do português pode fechar portas.

- Elaine Saad

26:23



AULA 2, PARTE 6

Elaine Saad



Carreira corporativa (continuação)

00:00

A professora continua a abordar as etapas da carreira corporativa. Entre os 44 e 47 anos, as formações se consolidam. O profissional deve pensar se ainda quer explorar outros conhecimentos de forma mais densa, para que consiga utilizar essa formação em seu trabalho. Depois disso, a professora indica talvez uma experiência no exterior. Essa é a época também de perceber as coisas não realizadas, deixadas para trás pessoalmente por esforços profissionais.

Ainda ressalta-se que uma total igualdade profissional no mundo corporativo por vezes não é tão benéfica, apesar de haver também pontos positivos. A professora ressalta que enxerga a necessidade de líderes. Também fala-se que sempre haverá certos sacrifícios, em todas as instâncias da vida, pois a vida adulta é baseada em renúncias e maiores responsabilidades. Tal conflito por vezes existe por meio da interação geracional no interior das empresas.



É muito difícil a gente entender a realidade do outro quando a gente não participou dela, quando a gente não entendeu aquilo que foi dado em troca.

- Elaine Saad

02:47



Conforme a sua idade vai avançando, coisas precisam ser conquistadas. Essas coisas, mais ou menos, você precisa saber o que é para você: o que é uma conquista para você.

- Elaine Saad

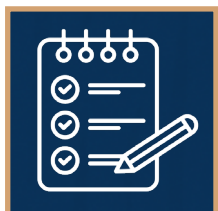
03:27



Quando a gente não sabe para aonde está indo, você pode chegar em qualquer lugar.

- Elaine Saad

09:53



Questões finais

10:08

A professora termina com questões reflexivas para o seu autoconhecimento na carreira. Você tem clareza sobre aquilo que você contribui? Se a sua posição estivesse aberta, você se interessaria em ocupá-la? Caso a sua tarefa, repentinamente, caísse por terra e deixasse de existir: no que você passaria a trabalhar? Saad ainda ressaltava a necessidade de estarmos aprendendo em nossas ocupações, assim como a necessidade das pessoas-chave na companhia saberem quais são as suas contribuições.

Saad dá a dica de escrever o seu discurso de aposentadoria. O que você gostaria que estivesse escrito lá, caso o discurso seja lido em terceira pessoa. Também fala-se sobre a necessidade de reconhecer quais são as suas competências naturais e suas capacidades diferenciadas. Os seus valores estão presentes na forma pela qual você está levando a vida agora? Quais são as suas aspirações profissionais, e em qual momento delas você está? Há algum processo fundamental que não está podendo ser praticado?



Isto é ter um projeto: é você ensaiar uma coisa lá do final, e voltar até hoje para tentar fazer.

- Elaine Saad

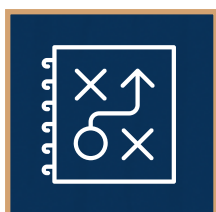
14:32



Ter a disciplina de lembrar de si mesmo e dos seus planos frequentemente é um grande desafio.

- Elaine Saad

14:50



Planejamento de carreira

18:16

A professora traça os principais pontos a respeito do assunto abordado. O primeiro requisito fundamental é conhecer-se em suas fraquezas, defeitos, possíveis ascensões e qualidades. Também destaca-se a definição de objetivos e metas, assim como o desenvolvimento de estratégias e instrumentos para abordar o mercado. Ou seja: estar atualizado e saber ler o mercado é muito importante para saber por onde se pode caminhar. Recomenda-se montar um plano de ação, com objetivos e etapas concretas, que devem ser colocados em prática de acordo com os ritmos da realidade.

A professora finaliza dizendo que a carreira é um processo divergente, por vezes com retrocessos, movimentos laterais, quedas e movimentações. Não há garantias de carreira, assim como de vida, de modo às contingências sempre se fazerem presentes em quaisquer áreas da existência.



Carreira é uma área onde você constrói reputação. Você vai construindo experiência e dedicação, e, com isso, você constrói uma imagem de que você é bom naquilo. Isso é uma carreira.

- Elaine Saad

22:14



AULA 3, PARTE 1

Elaine Saad



Pilares organizacionais

06:25

Pilares organizacionais são temas que, dentro das companhias, estão sendo discutidos, debatidos e explorados para que a empresa possa entender como ela está posicionada em relação a esses pilares e como irá desenvolvê-los, conforme Elaine Saad. Assim, toda empresa se organiza a partir de crenças e valores que servem como guia para orientar decisões durante o dia a dia, além de serem usados como base para habilidades buscadas por gestores em processos seletivos.



Liderança

12:00

- A competência de ser líder é uma das mais desejadas pela maioria das empresas. Por envolver tomada de decisão, escolha de caminhos, motivação de pessoas, gestão de equipe e entre outros atributos, uma organização deve definir como pilar organizacional o perfil de liderança que deseja em sua equipe. No entanto, a tendência é que todos os gestores da empresa sejam líderes inspiradores e viabilizem o crescimento para a organização como um todo.
- A professora Elaine alerta sobre a importância de se analisar o contexto da empresa ao definir o tipo de liderança a ser valorizado no local. É preciso, portanto, que o funcionário entregue um comportamento adequado de acordo com a cultura organizacional da empresa, que pode variar de acordo com o setor de atuação, tempo de mercado, visão, valores e modo de operação.



A liderança, definitivamente, é um pilar em qualquer organização que esteja reunindo um grupo de pessoas com um objetivo em comum.

- Elaine Saad

12:10



Inteligência emocional e saúde mental

12:00

Saber lidar com as emoções dentro do ambiente corporativo significa garantir produtividade, gerar mais motivação, bom relacionamento interpessoal, engajamento de equipes com comprometimento pessoal, bem-estar pessoal e coletivo.

A inteligência emocional se fez ainda mais necessária dentro do cenário corporativo após a pandemia, em que questões externas afetaram diretamente a saúde mental de diversos funcionários, alterando o modo de trabalho e exigindo cada vez mais a habilidade de adaptação a cenários instáveis.

Acreditar que o emocional da pessoa afeta diretamente na qualidade do trabalho realizado é uma tendência que vêm ganhando força entre os gestores de equipe, sendo, portanto, necessário o estímulo ao bem-estar, saúde e empatia entre colegas.

Síndrome de Burnout

28:58

Distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. Foi mencionado pela primeira vez em 1974, pelo psicólogo Freudenberger que descreveu os sintomas que ele e seus colegas estavam enfrentando.



Uma empresa que, hoje, não considera isso [a inteligência emocional] no contexto, pode estar deixando passar coisas muito importantes.

- Elaine Saad

31:18



Independente do tamanho da empresa que você trabalha, olhe para as pessoas

- Elaine Saad

32:21



Tecnologia

34:24

- Entre as tendências de empresas do futuro para os próximos anos, a aplicação de recursos tecnológicos tem se destacado como uma das mudanças mais significativas e impactantes no universo corporativo. A tendência é que, a médio e longo prazo, todas as empresas possuam sistemas específicos voltados para suas necessidades e auxiliando no desenvolvimento de estratégias de planejamento.
- Eliane Saad ressalta que, quando fala em tecnologia, não está apenas falando sobre inovações digitais. Tecnologia é, também, sobre detalhes que poderiam ser operacionalizados de uma forma diferente da atual e que, eventualmente, não estão sendo feitas devido à falta de incentivo por esse tipo de mudança. É preciso, portanto, olhar para a sua empresa de forma crítica visando encontrar oportunidades de melhoria e aprimoramento de processos.

“

Como está o pilar de tecnologia na sua organização? Quando você pensa nas tarefas, como elas estão sendo executadas?

36:28

- Elaine Saad

“

Esse incômodo de melhoria é uma coisa importante para qualquer profissional.

38:45

- Elaine Saad



AULA 3, PARTE 2

Elaine Saad



Comunicação

00:00

Uma boa comunicação é qualidade fundamental para atuar qualquer empresa atualmente. Sendo assim, a professora reforça que a comunicação e a estratégia utilizada estão atreladas à cultura organizacional. Por isso, uma boa comunicação deve estar entre os pilares da organização, já que ela constrói equipes confiantes, fortes e motivadas, especialmente em razão das necessidades do mercado e das mudanças de comportamento dos profissionais, que estão cada vez mais dinâmicos e engajados um propósito organizacional.

Eliane Saad dá sequência ao tópico anterior, afirmando que a comunicação pode ocorrer de três formas: escrita, falada e corporal. No mundo atual, que está cada vez mais digitalizado, a tendência é que a maioria das comunicações corporativas feitas no dia sejam realizadas de modo escrito, via mensagens por e-mails ou aplicativos. A professora alerta, no entanto, que a falta da comunicação falada pode gerar conflitos e ruídos na captação da mensagem, visto que o tom de voz é parte significativa para compreender a intenção da fala.

Outro ponto abordado é a importância da observação para detectar a cultura de uma organização a partir da comunicação corporal de seus funcionários em ambiente de trabalho. O modo de distribuição de mesas, vestimentas, palavras utilizadas, entre outros fatores, são fundamentais para determinar o modo de trabalho de uma empresa e podem auxiliar durante a adaptação de um novo colega.



Um pré-requisito para as empresas do futuro é saber se comunicar com eficiência, tanto interna quanto externamente.

00:20

- Elaine Saad



A comunicação fala muita coisa sobre uma organização.

- Elaine Saad

03:23



Se eu não percebo como as coisas estão acontecendo, eu também não sei o que eu tenho que mudar.

- Elaine Saad

05:01



70% da captura da informação pelo receptor da mensagem vem pelo tom de voz que você fala.

- Elaine Saad

06:58



Comunicação (continuação)

13:24

É necessário investir em programas de desenvolvimento humano e qualificação de profissionais, com o objetivo de preparar os funcionários para os desafios futuros da organização. Em contraponto, o colaborador também deve buscar por conta própria esse desenvolvimento quando não for proposto pela empresa, de modo a poder se manter qualificado para caso seja necessária uma recolocação no mercado.



Empresas adiantas e inovadoras sabem que investir no colaborador significa investir nela própria.

- Elaine Saad

13:53



Microcontexto

19:15

Qual é o contexto da empresa em que me encontro? É preciso estar atento às especificidades de cada organização para poder encontrar oportunidades de promoção, desenvolvimento profissional e qualificação. A professora aborda, portanto, sobre microcontextos como: características dos colaboradores, cultura organizacional, desafios do negócio, mercado externo, humor da organização, clima e expectativa dos líderes. Assim, conhecer o local em que se está inserido é fundamental para desempenhar as atividades de acordo com o que é esperado dos profissionais.



O que define muito uma companhia é a característica de quem está ali.

22:55

- Elaine Saad



Quando a gente fala de microcontexto, [...] a gente está falando de cultura.

36:50

- Elaine Saad



AULA 3, PARTE 3

Elaine Saad



Cultura

00:48

Para a professora, acima de tudo, cultura é o modo como as pessoas operam dentro de um determinado contexto. Porém, ela destaca ainda que sete aspectos definem, na concepção dela, o que configura este conceito. Neste arcabouço teórico estão: o modo como as pessoas se comunicam, o estilo de trabalho que elas preferem, como ela seguem processos, o foco de estratégia, como se relacionam com mudanças e inovação, estilo de ambiente e também de liderança.

É importante conhecer o estilo de comunicação da empresa - se é mais expansiva ou retraída - para que o líder possa mapear os aspectos a serem desenvolvidos na equipe liderada. O estilo de trabalho aponta o alinhamento e entendimento dos projetos e como os liderados reagem aos desafios.

No pilar dos processos avalia-se como o time reage a regras e como lidam com problemas e soluções. Outro ponto a se conhecer na equipe é procurar entender como os funcionários direcionam o seu foco dentro da companhia se é para uma estratégia a curto ou médio prazo. A professora ressalta que é válido mapear como a companhia e funcionários reagem perante novas oportunidades. Em seara parecida é preciso prestar atenção no estilo de ambiente com o intuito de notar se as pessoas são mais proativas ou reativas no momento da execução de tarefas.



Julgar o outro com base naquilo que é mais confortável para mim é um pouco perigoso.

14:55

- Elaine Saad

“

[Gostar ou não de aderir a regras] faz com que mude a maneira como eu resolvo um problema ou uma solução.

- Elaine Saad

17:33

“

Essa característica [foco na estratégia] da maioria das características de cultura, para mim, é uma de fundamental importância, porque determina e fala muito sobre como essa empresa vai se comportar frente ao mercado.

- Elaine Saad

24:23

“

Uma empresa que só muda (...) também não constrói aquilo que ela mudou de uma forma segura e consistente.

- Elaine Saad

35:19

“

Dosar o quanto eu recebo a mudança de uma forma aberta e positiva, talvez, no momento certo. E o quanto eu, em alguns momentos eu deveria (...) segurar essa mudança, porque eu ainda não construí algo significativo, consistente.

- Elaine Saad

35:45

“

O mínimo de abertura à mudança para uma cultura corporativa e para uma pessoa é fundamental para que você possa experimentar novas coisas.

- Elaine Saad

37:24



AULA 3, PARTE 4

Elaine Saad



Cultura (continuação)

00:48

Elaine dá sequência à explanação sobre os sete pilares da Cultura dentro das empresas. Ela afirma que é preciso prestar atenção no estilo de ambiente com o intuito de notar se as pessoas são mais proativas ou reativas no momento da execução de tarefas. Por fim, deve-se notar como é exercido o papel de liderança. Se ele é centralizador ou descentralizador.

Elaine diz que para entender a cultura de uma companhia é preciso estar ancorado nestes pilares citados, porque eles auxiliarão a arquitetar um julgamento mais claro da empresa, o que poderá lhe ajudar a dar um passo mais firme e certa em uma escolha de carreira.



Um líder centralizador vai acabar formando pessoas mais centralizadoras.

- Elaine Saad

05:41



O que seria uma boa definição de cultura? É o jeito que fazemos as coisas aqui.

- Elaine Saad

13:05



Influência

16:09

De acordo com a professora, os tópicos abordados até o momento dizem muito a respeito da capacidade humana de influenciar e de transformar a cultura de uma organização. Mas, para além disso, diz respeito às características que as pessoas e também as organizações têm e como esses dois fatores interagem entre si.

São indicadas as bases da influência. O primeiro destes fatores é o autoconhecimento. Saber suas próprias preferências em relação a tipos de liderança, de ambientes e sua forma de reagir dentro de uma organização é fundamental. Isso tendo em vista que autoconhecimento nada mais é do que a capacidade de agir de maneira aberta com base na sabedoria real que temos sobre nós mesmos. O autoconhecimento melhora a nossa percepção sobre as situações e torna mais confortável o caminho de aceitação da verdade.

É trazido o conceito de leitura dos ambientes e pessoas, que nada mais é do que se perceber, mensurar o impacto do que você faz dentro de uma organização e estar atento ao que acontece com as pessoas deste mesmo ambiente organizacional.

Por fim, é apresentado o terceiro pilar da influência, que são a adaptação e abrangência. Ele corresponde à capacidade de se adaptar a diferentes perfis dentro de uma organização e também ao talento de um líder para conseguir captar diferentes personalidades tornando, assim, a abrangência maior.



Quando consigo fazer o outro mudar de ideia, eu, de verdade, em raríssimas exceções, eu não estou influenciando a pessoa. Porque estou trazendo o meu ponto de vista e querendo que ela aceite o meu ponto de vista.

18:09

- Elaine Saad

“

Não adianta eu querer convencer os outros de uma verdade que é só minha.

29:00

- Elaine Saad

“

Se eu não observar o ambiente, se eu não traduzo esse ambiente para a minha verdade, eu posso ter uma distorção de como as coisas estão acontecendo.

34:08

- Elaine Saad

“

Eu só consigo impactar na medida em que eu leio essas características. E eu só consigo adaptar se eu consigo interpretar essas características de uma maneira correta.

35:37

- Elaine Saad



AULA 3, PARTE 5

Elaine Saad



Influência (continuação)

00:20

São lembrados os três tópicos citados na aula anterior, mas a professora dá ênfase aos verbos ligados a cada um dos pilares explicitados. No que tange o autoconhecimento destacam-se as palavras buscar e absorver. Na leitura do ambiente ganham força os verbos observar e compreender. Por fim, na adaptação, o importante é adaptar-se ao outro e também impactá-lo.



Influência é eu entender como eu sou, ler contextos macro e micro (...) e eu me adaptar a essa situação e a essa pessoa.

02:40

- Elaine Saad



Match

05:52

Elaine diz que quando falamos de emprego deve ser levado em conta quatro matchings: o com a posição ocupada na companhia, o com o time, o de influência e o com a companhia. Contudo, ela ressalta que esse encontro entre demandas e vontades do indivíduo e das empresas não é garantido, visto que outras engrenagens de funcionamento do humano e do sistema organizacional entram em jogo a bagunçam as peças do tabuleiro.

Ao falar sobre plano de desenvolvimento individual, é exposto o modelo 70, 20, 10. Essa metodologia é derivada de uma fórmula idealizada por Jack Welch (ex-CEO da General Eletric), e que tinha como objetivo definir a curva de vitalidade da empresa para a construção de meritocracia: 20:70:10 (premiar os 20% melhores, manter os 70% bons e afastar os 10% de pior resultado. Neste caso, esse método foi voltado para a aprendizagem, no qual 70% do aprendizado vem de experiências próprias, 20% é oriundo do aprendizado externo, do compartilhamento e 10% com estudo, curso etc.

16:09

Para montar um plano de desenvolvimento individual é preciso ter em mente que a execução dele é de curto prazo. A professora traz o modelo funil no qual é preciso levar em consideração a percepção de si, a que os colegas têm de nós, indicadores de entrega de demandas. Neste mapa, é necessário detalhar qual seu contexto atual e ter em mente que passado um ano o plano se altera, já que o contexto entre outros elementos também.



Tudo o que eu aprendo seria muito bom se eu pudesse colocar em prática

- Elaine Saad

18:47



Ter um plano de desenvolvimento pessoal sempre na sua carreira ou iniciando ou na fase de acompanhamento é fundamental para você entender onde você está e para onde você vai.

- Elaine Saad

28:17



UNINASSAU
.DIGITAL