



Mestrado Profissional

Gestão de Pessoas – GOS5706

Prof. Valdes Roberto Bollela

Programa

- Programa resumido (entregue):
 - Serão 9 encontros
 - Início 10/03 e término 12/05/2014 (**feriado 21/04**)
- Dia 17 de março:
 - Estudo individual
 - Leitura 1 e 2 obrigatórias + Perfil no Moodle
- No dia 31/03/2014
 - Seria interessante o grupo poder ficar até um pouco mais tarde (max 18:45hs)
 - Pediria que vcs tentassem se acertar para isso ser possível.

Estratégias de Suporte ao Curso

- Moodle
 - Como suporte para o nosso Curso



- Dropbox



Lista de e-mails hoje

Estratégias de Suporte ao Curso

- Moodle STOA USP
 - Como suporte para o nosso Curso
- Importante:
 - Cadastro (*handout*)
 - Matrícula (*handout*)
 - Editar o Perfil (com foto) - Moodle





Mestrado Profissional e Gestão de Pessoas

Conceitos e Principios

Mestrado Profissional (MPF)

Questão nº 1

- Mestrado Profissional (MPF), qual o seu entendimento a esse respeito?
 - 2 min para pensar em silêncio
- Compartilhe...



Mestrado Profissional (MPF)

Questão nº 2

- Quais são as “suas” expectativas com o curso Gestão de Pessoas?
 - 2 min para pensar e silêncio
 - Escreva 2 palavras que expressem isso
 - Compartilhe...



Visão e Expectativas da Disciplina e MPF

- Que a disciplina auxilie na execução dos projetos
- Projetos aplicáveis na prática da sua organização
- E a outras organizações de Saúde



Pesquisadores em Saúde x Agentes de Mudança

Pesquisadores em saúde

Procuram respostas para as questões

Agentes de mudança

Buscam atingir metas de mudança

Projeto de Pesquisa

- Deve ser capaz de responder a duas perguntas:
 - “Who cares?”
 - Quem se importa com isso?
 - “And so what?”
 - E daí que você respondeu a essa pergunta?
 - Para que serve?
 - Como nos ajuda a melhorar nossa prática?



Gestão e Liderança



Gestão e Liderança

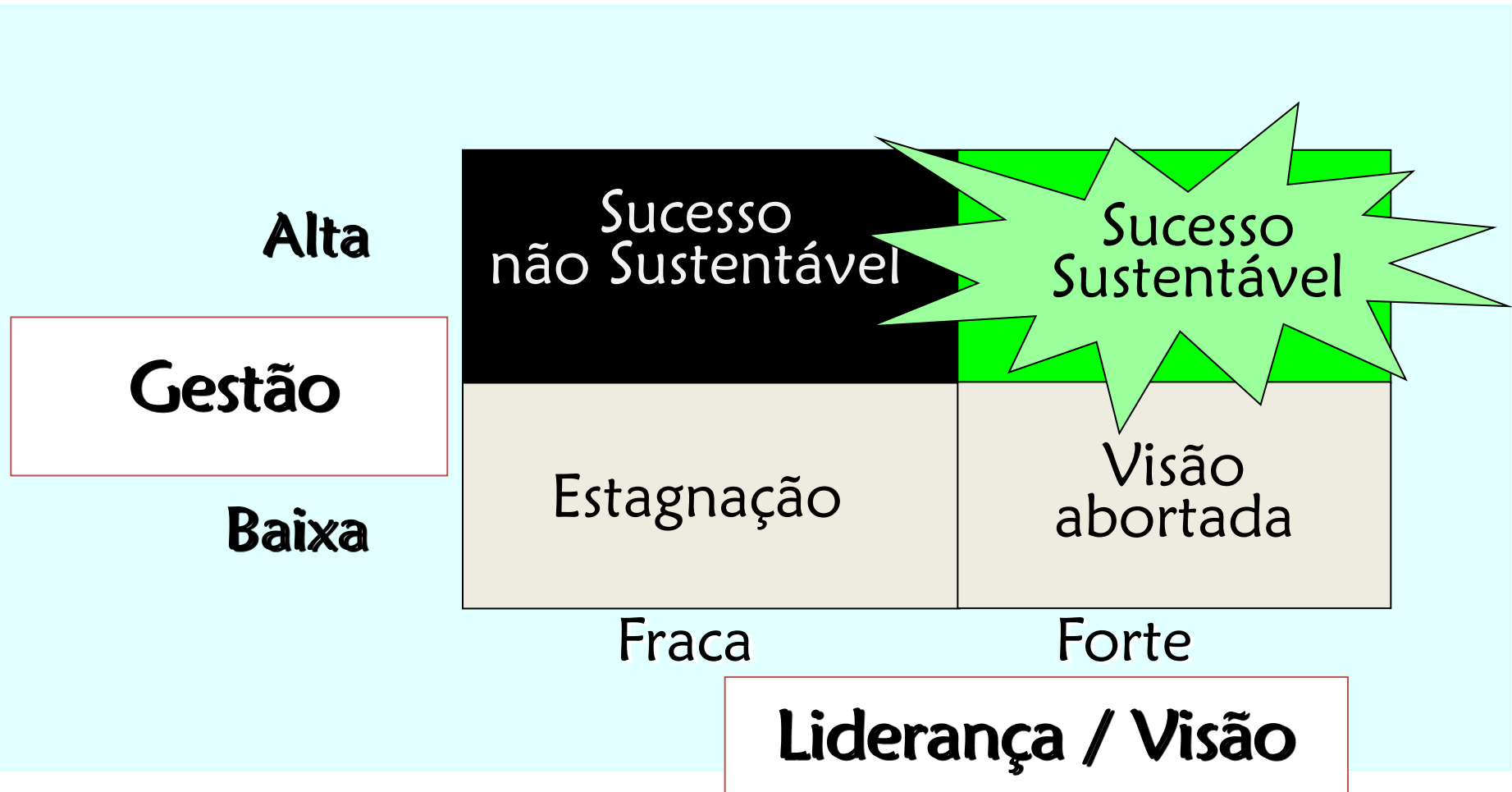
Gestão/Gerenciamento



Liderança

- Fazer coisas corretamente
 - **Foco:** redução de erros, melhoria do sistema
 - **Agenda:** planejamento, orçamento, controle, solução de problemas
 - **Metas:** constância, previsibilidade
- Fazendo a coisa certa
 - **Foco:** inovação, ausência de dados
 - **Agenda:** estabelecer direções, alinhar pessoas, motivar, inspirar
 - **Metas:** mudança; melhoria contínua

Gestão e Liderança



Gestão e Liderança

**"Visão sem ação é um
*sonho acordado;***

Ação sem visão é um pesadelo."

Gestão de Mudanças



Abordagem Tradicional x Foco nas Fortalezas

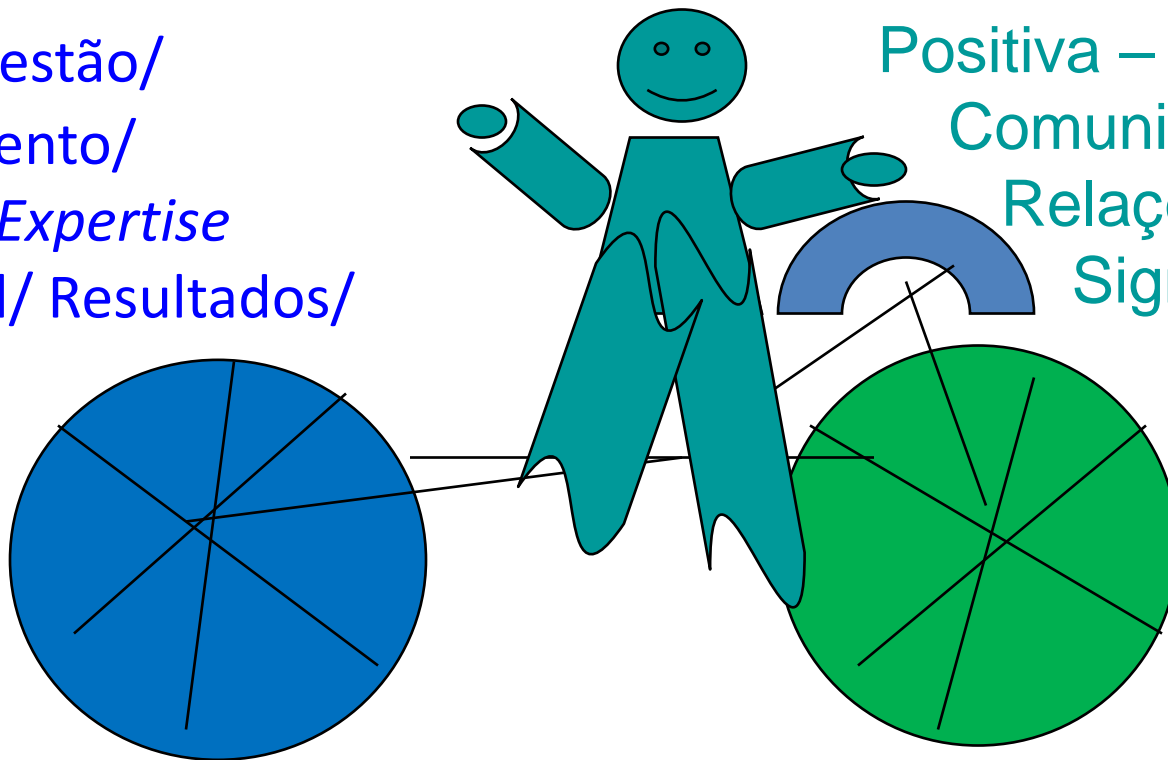


- Mudança baseada nas deficiências
- Medir o que nós não queremos
- Identificar “problema” → analisar causas → achar possíveis soluções
- Plano de ações (tratamento)

- Ao invés de olhar o que não está bom - as deficiências - e tentar consertá-las, **veja o que está funcionando e construa sobre isso**
- Descubra e aprecie, valorize o que você tem de melhor
- Imagine/sonhe o que poderá ser
- Converse sobre o que poderá ser
- Inove o que será

Liderança apreciativa

FAZER: Gestão/
Gerenciamento/
Gerência/ *Expertise*
Profissional/ Resultados/
Ação



SER: Liderança
Positiva – Clima/
Comunicação/
Relações/
Significado

VER:
Liderança/
Visão

TODOS são necessários!

As Duas Lentes Básicas de “SER”

- Ver o que é bom
OU
- Ver o que **não é bom** o
suficiente - os déficits



Liderança Baseada em Fortalezas

Os líderes mais efetivos/eficientes:

- Estão sempre **investindo** em **fortalezas**

“Quem sou eu no meu melhor?”

- Cercam-se das pessoas certas e assim **maximizam a sua equipe**

“Quem é você no seu melhor?”

- Compreendem as necessidades de seus seguidores



Olhar Appreciativo

- “[nos dá] a **capacidade de ver o melhor no mundo que nos cerca, em nossos colegas, e nos grupos que tentamos liderar para ver a verdade e o bom, o melhor e o possível.**”

*David L. Cooperrider, Ph.D.
Case Western Reserve University
Weatherhead School of Management*

Pesquisa Sobre Desempenho de Equipes

	Alto Desempenho	Médio Desempenho	Baixo Desempenho
Positividade vs. Negatividade (P:N)	5.8 : 1	1.8 : 1	1 : 20

Eu aprecio o que
você está dizendo
mas isto não
funciona comigo.

Eixo do nosso trabalho → Projeto de Vocês

- Pense sobre seu projeto do MPF
 - Descreva-o em poucas palavras
 - Qual o tema (título)
 - Objetivo?
 - Resultados esperados?
 - **QUEM** estará envolvido?
 - **QUEM** poderá se interessar por ele?



Então...

- Você é um potencial agente de mudanças...



Princípios Básicos para Sucesso de Agentes de Mudança

(síntese de muitos autores)

1. Aumentar suas fortalezas; complementar suas deficiências

2. Compreender exaustivamente o sistema no qual trabalha

3. Seguir os “pontos brilhantes”

4. Formar uma forte equipe de gerenciamento de projeto

5. Comunicar a visão

6. Criar um planejamento completo (e flexível), ident. marcos principais

7. Planejar e criar vitórias de curto prazo

8. Utilizar seus melhores recursos e sua *network* para superar desafios

Então, o que eu faço?

Pensamentos tornam-se palavras

Palavras tornam-se ações

Ações tornam-se hábitos

Hábitos tornam-se caráter

Caráter torna-se destino



INSTITUTO REGIONAL
FAIMER[®] BRASIL



Obrigado!!!