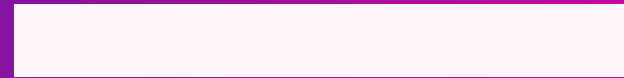


Carreiras no Futuro Atitudes no Presente

VOCÊ CONHECE JOB CRAFTING?



This is me



DIÉSSICA AZEVEDO

HR MANAGER
DELIVER IT

Psicóloga

MBA - Inovação, Liderança,
Gestão 3.0

Formação - Desenvolvimento
de Carreiras

This is me



DIÉSSICA AZEVEDO

HR MANAGER
DELIVER IT

Apaixonada por gestão de
pessoas

Desenvolver talentinhos
Nerds do 

Respirar inovação

WHAT IS JOB CRAFTING?



Mindset Ágil



ADAPTÁVEL



CRIATIVO



FLEXÍVEL

CARREIRAS NO RH

- Como é/será a gestão de pessoas em meio a essas mudanças?
- Como ficam as nossas carreiras a partir desse cenário?



**SE VOCÊ NÃO
SOUBESSE
FAZER...**

**COMO VOCÊ
FARIA?**



Avaliação de Desempenho

Deixa de ser anual
Foca em projetos
Curtos períodos

Jornada de trabalho

Foco na entrega
Resultado
Produtividade

Lideranças

Situacional
Líder coach
Estruturas mais horizontais



Seleção de pessoas

Experiência e inovação
Revisão perfis (ex: graduação)
Feedback Constante



Remuneração

Reconhecimento imediato
Metas + colaborativas
Cargos e salários ?



Motivação

- de fora pra dentro
+ dentro pra fora
INSPIRAÇÃO





A MOTIVAÇÃO



JOB CRAFTING

- **SURGIMENTO**

Amy Wrzesniewski e Jane Dutton
Universidade de Michigan
Pesquisa 2001

- **RESULTADOS**

1º grupo -obrigação e salário
Interações sociais mínimas
Pouca satisfação

- **PESQUISA**

Equipe de limpeza de um hospital
Diferentes percepções
Mesmo emprego e função

- **JOB CRAFTERS**

Seu trabalho como parte do processo
de cura
Significado, propósito e engajamento

A Relevância



MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

A forma como conhecemos e encaramos o trabalho vem mudando muito

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Fomento ao conhecimento
Vasta oferta tecnológica
Automatização processos

FUNÇÕES ORGANIZACIONAIS

De empregos e funções mais específicas a realidade de profissionais multitalentos

REDESENHO

Plano visual que permite enxergar as atividades como um conjunto de blocos flexíveis que permitem alterações.

PRODUTIVIDADE

Profissionais mais produtivos ao despertar uma relação de carinho com as atividades executadas.

PROATIVIDADE

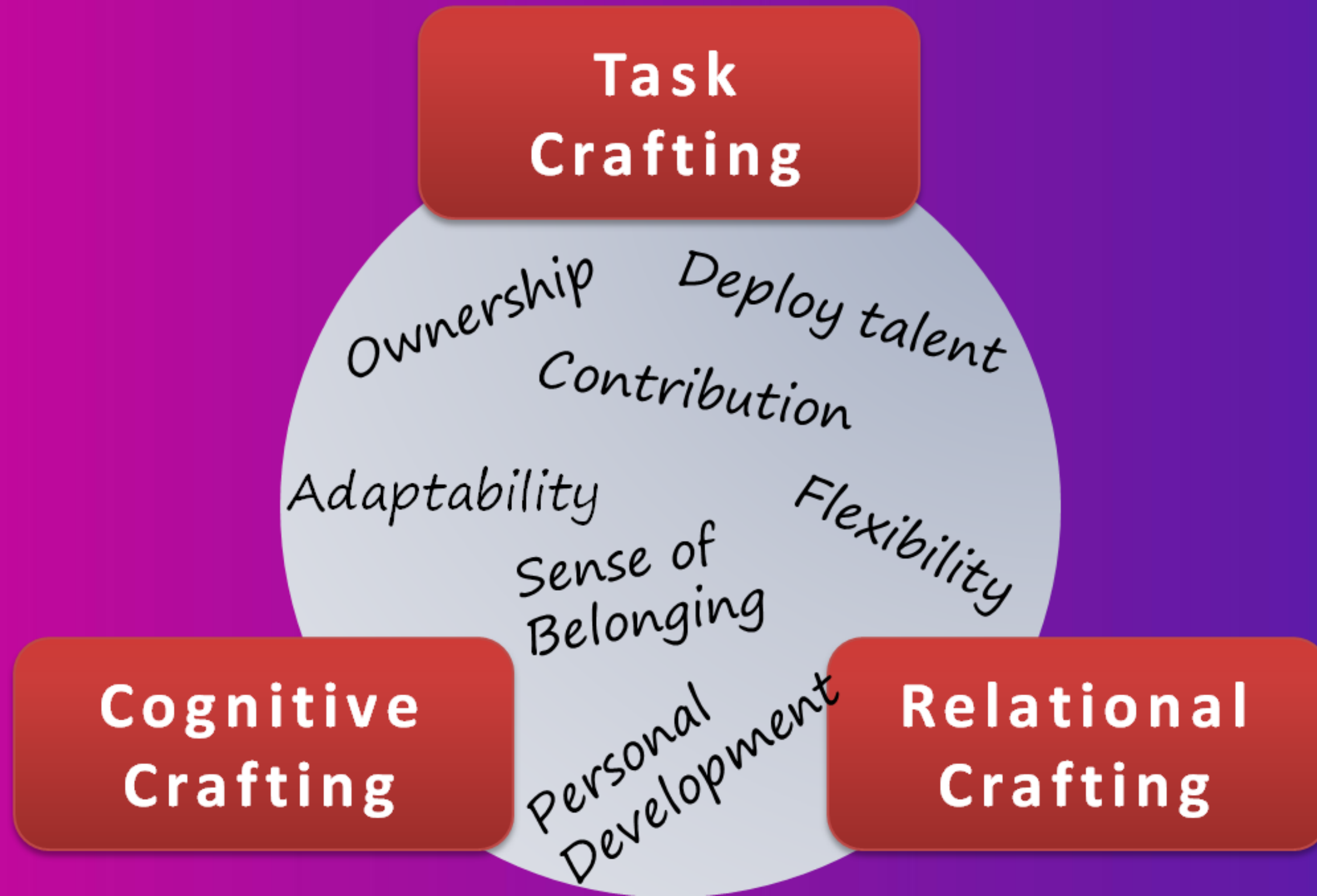
Profissionais serão mais proativos na busca de crescimento em sua carreira e em agregar as suas atividades atuais.

QUEBRA DO JOB DESCRIPTION

Capacidade de criar algo mais relevante, baseado em três características fundamentais: valores, pontos fortes e paixão.

A Técnica





FERRAMENTAS - ESCALAS

Os itens a seguir refletem a forma de você se comportar em relação a seu trabalho. Leia cada uma das afirmativas abaixo, assinalando a resposta que mais se adequa a você em cada caso, usando para tanto a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre

Em relação a meu trabalho ...

Tento desenvolver as minhas capacidades.	1	2	3	4	5
Tento me desenvolver profissionalmente.	1	2	3	4	5
Tento aprender coisas novas.	1	2	3	4	5
Procuo usar minhas capacidades ao máximo.	1	2	3	4	5
Peço ao meu supervisor para me treinar.	1	2	3	4	5
Pergunto se o meu supervisor está satisfeito com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
Observo meu supervisor para ter inspiração.	1	2	3	4	5
Peço aos outros feedback sobre o meu desempenho.	1	2	3	4	5
Peço conselhos aos meus colegas.	1	2	3	4	5
Quando um projeto interessante aparece, me ofereço como participante desse projeto.	1	2	3	4	5
Se são introduzidos novos procedimentos, sou um dos primeiros a aprender sobre eles e testá-los.	1	2	3	4	5

COMPORTAMENTOS DE REDESENHO DO TRABALHO

como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

Como princípio orientador em minha vida **no trabalho**, este motivo é:

1- Nada importante 2 - Pouco importante 3 - Importante 4 - Muito importante 5 - Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida. Evidente, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidente, os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:

- 1 Estabilidade Financeira
- 2 Ser independente financeiramente
- 3 Combater injustiças sociais
- 4 Realização profissional
- 5 Realizar um trabalho significativo para mim
- 6 Competitividade
- 7 Trabalho intelectualmente estimulante
- 8 Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho
- 9 Poder me sustentar
- 10 Ter prazer no que faço
- 11 Conhecer pessoas
- 12 Satisfação pessoal
- 13 Trabalho interessante
- 14 Crescimento intelectual
- 15 Seguir a profissão da família
- 16 Gostar do que faço
- 17 Status no trabalho
- 18 Ganhar dinheiro
- 19 Ser útil para a sociedade
- 20 Auxiliar os colegas de trabalho
- 21 Preservar minha saúde
- 22 Ter prestígio
- 23 Bom relacionamento com colegas de trabalho
- 24 Identificar-me com o trabalho
- 25 Supervisionar outras pessoas
- 26 Amizade com colegas de trabalho
- 27 Competir com colegas de trabalho para alcançar minhas metas profissionais
- 28 Ter compromisso social
- 29 Colaborar para o desenvolvimento da sociedade
- 30 Realização pessoal
- 31 Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho
- 32 Mudar o mundo
- 33 Ter fama
- 34 Ter notoriedade
- 35 Estabilidade no trabalho

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Teste: Suas motivações profissionais

(Ferraz, 2013)

Marque as opções com atenção e de acordo com o que você realmente sente e não o que gostaria de sentir. A pontuação de cada item varia de 0 a 5. Números altos ou baixos não são bons ou ruins, apenas representam uma parte importante de seus motivadores. Serão analisados após o preenchimento. Marque a frequência que você sente, faz ou gostaria de fazer em cada opção:

0	1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Poucas vezes	Normalmente	Quase sempre	O tempo todo

O DINHEIRO COMO MOTIVADOR

- 4 O dinheiro é o que mais me motiva no trabalho.
- 4 Abro mão do lazer para ganhar mais.
- 4 Meu maior sonho é ficar rico.
- 3 Ganhar bem é mais importante do que trabalhar no que gosto.
- 3 Acho que ter um aumento de salário é mais importante que receber uma promoção.
- 4 Gosto da pressão para alcançar metas desafiadoras, desde que atreladas a bônus em dinheiro.
- 4 Arriscaria abrir um negócio se tivesse chances de ganhar mais.
- 5 Admito trocar um emprego seguro por outro arriscado se ganhar no mínimo 30% a mais.
- 0 Prefiro ganhar por comissão a ter salário fixo.
- 3 Trocaria de profissão para ganhar mais.

SOMA 1

A SEGURANÇA COMO MOTIVADOR

- 2 Prefiro trabalhos estáveis.
- 5 Bom ambiente de trabalho é o que mais me motiva.
- 3 Segurança no emprego é fundamental.
- 3 Tenho medo de trocar de emprego e me arrepender.
- 1 Sinto-me desconfortável quando há pressão para mudar algo.
- 2 Acho importante ter seguro (de casa, de vida, de carro, etc.).
- 1 Evito trocar o certo pelo duvidoso.
- 1 Não gosto de correr riscos profissionais.
- 4 Prefiro salário fixo, mas garantido.
- 0 Gostaria de passar mais tempo com a família, mesmo ganhando menos.

SOMA 2

MOTIVAÇÕES PROFISSIONAIS

FERRAMENTAS

Item	M	SD	α
Task Crafting			
Introduce new approaches to improve your work*	3.94	1.48	.75
Change the scope or types of tasks that you complete at work	3.54	1.47	.92
Introduce new work tasks that better suit your skills or interests	3.42	1.47	.86
Choose to take on additional tasks at work	4.12	1.34	.58
Give preference to work tasks that suit your skills or interests	4.09	1.39	.59
Change the way you do your job to make it more enjoyable for yourself*	3.73	1.39	.74
Change minor procedures that you think are not productive*	3.91	1.35	.66
Cognitive Crafting			
Think about how your job gives your life purpose	3.69	1.46	
Remind yourself about the significance your work has for the success of the organisation	3.48	1.41	
Remind yourself of the importance of your work for the broader community	3.45	1.53	
Think about the ways in which your work positively impacts your life	3.66	1.43	
Reflect on the role your job has for your overall well-being	3.96	1.33	
Relational Crafting			
Engage in networking activities to establish more relationships	3.68	1.48	
Make an effort to get to know people well at work	4.24	1.24	
Organise or attend work related social functions	3.39	1.56	
Organise special events in the workplace (e.g., celebrating a co-worker's birthday)*	3.16	1.61	
Introduce yourself to co-workers, customers, or clients you have not met	3.95	1.37	
Choose to mentor new employees (officially or unofficially)	3.48	1.51	
Make friends with people at work who have similar skills or interests	4.09	1.33	

JOB CRAFTING SCALE

Table 1
Standardised factor loadings, standard errors and explained variance of

Factor	Item	Loading	S.E.	R ²
Increasing S-JR with C-JD	1	0.57	0.05	0.33
	2	0.71	0.04	0.50
	3	0.85	0.04	0.72
	4	0.81	0.04	0.65
	5	0.27	0.04	0.07
	17	0.62	0.04	0.58
	18	0.53	0.04	0.38
	19	0.55	0.04	0.47
	20	0.43	0.05	0.31
	21	0.59	0.04	0.25
	Increasing social job resources	12	0.64	0.04
13		0.71	0.04	0.41
14		0.60	0.05	0.51
15		0.65	0.04	0.37
Decreasing hindering job demands	16	0.56	0.05	0.42
	6	0.76	0.04	0.31
	7	0.62	0.04	0.38
	8	0.68	0.04	0.29
	9	0.56	0.05	0.31
	10	0.50	0.05	0.18
11	0.64	0.05	0.35	

* = structural job resources; C-JD = challenging job demands; all loadings are significant at p < .001

JOB CRAFTING QUESTIONNAIRE

JOB CRAFTING EXERCISE

Inspired by research at the Center for Positive Organizations. Applied by people and organizations worldwide.

JUSTIN M. BERG
The Wharton School, University of Pennsylvania

JANE E. DUTTON
Ross School of Business, University of Michigan

AMY WRIESNIEWSKI
Yale School of Management

post@rogers.bus.umich.edu

JOB CRAFTING EXERCISE

Não gosta muito de fazer

Enriquecimento do cargo?
Ampliação do cargo?
Mudar o significado do cargo?

Trocar com outras pessoas?
Parar de fazer?
Melhorar o processo?

Aprender a fazer diferente?
Ajudar?
Mudar contexto?

Aumentar?
Ensinar outros?
Protege?

Ainda é perfeitamente capaz de
fazer

Se torna difícil de
fazer

fazer

Ainda gosta de

INCENTIVO



Delineamento de funções flexíveis;

Reuniões interativas e que estimulem a participação de todos;

Metas estratégicas desafiadoras em termos de criatividade;

Intervenções e exercícios de Job Crafting;

**Estímulo a inovação de processos
Autonomia nas decisões de rotina;**

Planos de desenvolvimento pautados nos interesses profissionais.



AGILE

+

**JOB
CRAFTING**

+ AUTONOMIA

+ SATISFAÇÃO

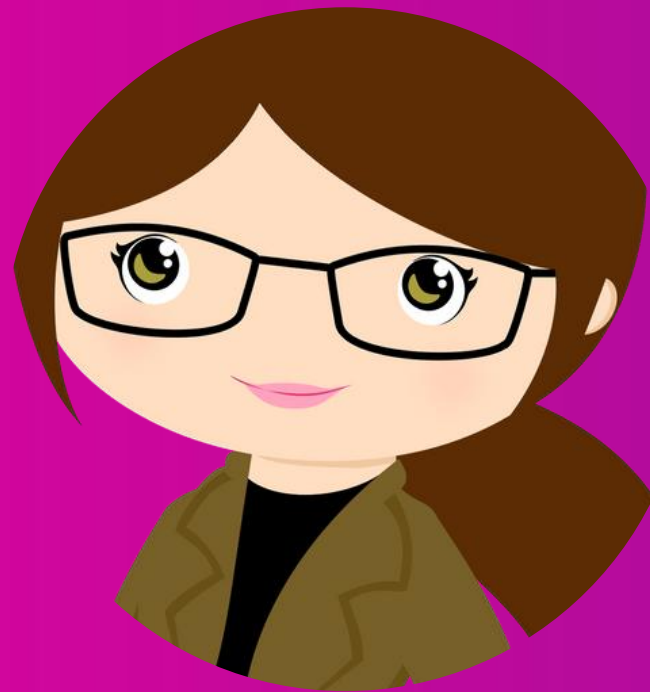
+ RETENÇÃO

+ PROPÓSITO

+ QUALIDADE DE VIDA

+ GESTÃO DE PESSOAS

Case



ANA

Tech Recruiter

Estudante de psicologia

Principais competências:
Qualidade nas entregas, foco e
responsabilidade

Principais pontos de desenvolvimento:
Capacidade de visão sistêmica e
dinamismo

Uma paixão: ensinar

Estágios de Desenvolvimento



DESCOBERTA E
AUTO
CONHECIMENTO

Trabalho integrado
Muito feedback
Conversas de Carreira



FORTALECIMENTO
DE COMPETÊNCIAS

Dedicação,
redescobertas, avaliação
de possibilidades



AÇÃO

Redesenho de suas
atividades
SUCESSO ABSOLUTO

Significado e propósito do seu trabalho
Trabalhava na formação de jovens desenvolvedores

**Cognitive
Crafting**

**Task
Crafting**

**Relational
Crafting**

Ownership
Deploy talent
Contribution
Adaptability
Sense of Belonging
Flexibility
Personal Development

Agregou tarefas: Planejamento dos encontros
Confecção dos materias de desenvolvimento
Reformulação do processo seletivo
Abriu mão de atividades - vagas
Beber da fonte de outros subsistemas
Realizar encontros quinzenais

Papel mudou
Referência nessa área
Relacionamento dentro e fora da empresa
Papel ativo nas Universidades

Principais mudanças



Reestruturação Programa
Até indicadores finais



Inovação no Processo
seletivo



Acompanhamento
Comportamental

1 ANO DE TRABALHO - RESULTADO:

95%

EFETIVAÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS



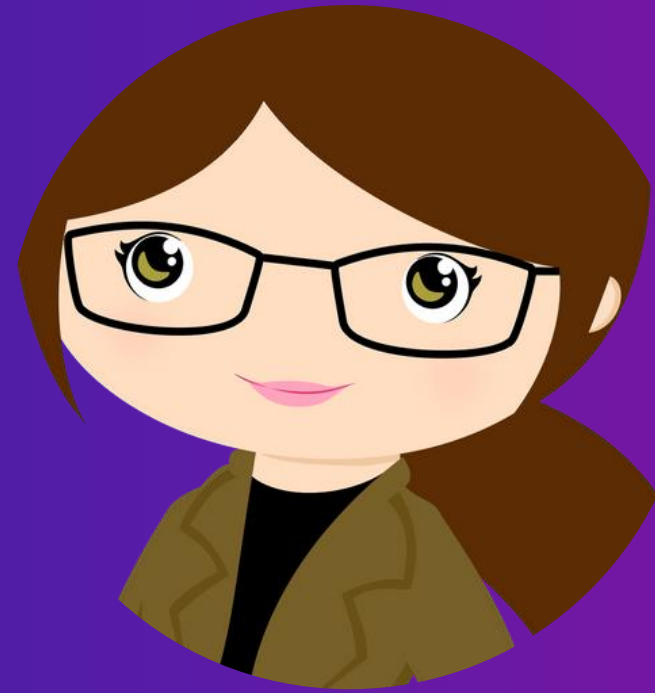
1 ANO DE TRABALHO - RESULTADO:

230%

AUMENTO DA ATRAÇÃO DE
CANDIDATOS PARA O MESMO
PROGRAMA



O MELHOR RESULTADO!



O CRESCIMENTO DA ANA



Muito obrigada =)

EMAIL ADDRESS

diessicazevedo@gmail.com

PHONE NUMBER

(51) 98026.0178





FACEBOOK

www.facebook.com/diessica.azevedo



LINKEDIN

www.linkedin.com/in/diessica-azevedo



INSTAGRAM

www.instagram.com/diessica_dika