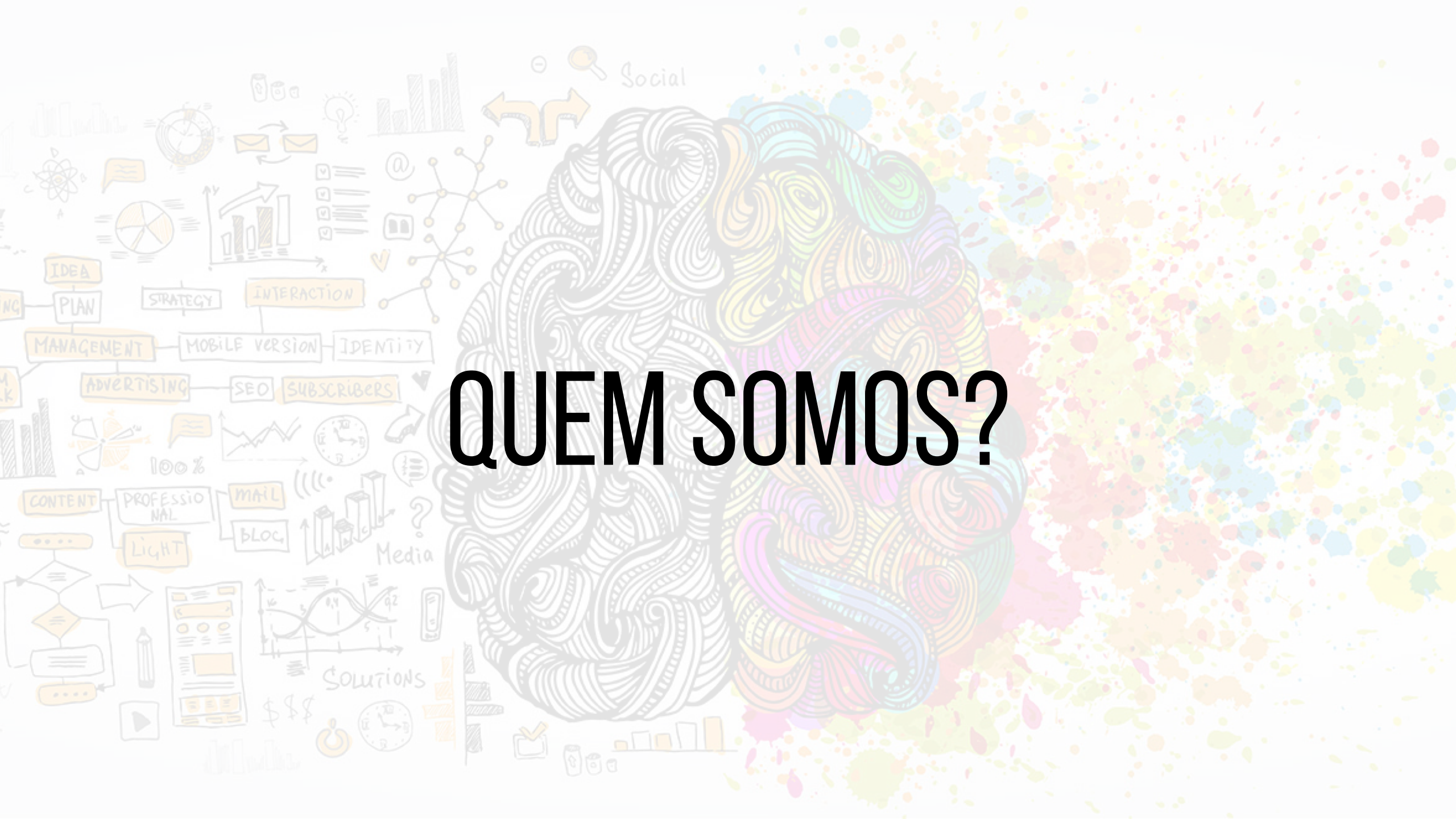




A IMPORTÂNCIA DA COLABORAÇÃO ENTRE GESTÃO E RH

BRUNA FIGINI & TAIS NUNES



QUEM SOMOS?

TAIS





BRUNA





ONDE ESTAMOS?



SOMOS UMA CONSULTORIA **CUSTOMIZADA** COM CULTURA **GLOBAL**

UM TIME TÉCNICO **ALTAMENTE QUALIFICADO.**

ESTRUTURADOS DE MANEIRA **FLAT**

FOCADOS EM **AUTOGESTÃO** E **AUTODESENVOLVIMENTO.**



POR QUE ESTAMOS AQUI?

POR QUE?

COMPARTILHAR A EXPERIÊNCIA QUE ESTAMOS
VIVENDO DENTRO DE DUAS ÁREAS DISTINTAS
MAS COM UM MESMO FOCO:

GERAR RESULTADO PARA O NEGÓCIO

DE UM LADO: RH

TÍNHAMOS CLAREZA DO NOSSO
OBJETIVO DENTRO DA EMPRESA:

CRESCER O TIME TÉCNICO





DO OUTRO LADO: PROJETOS

TAMBÉM TINHA CLAREZA DO
SEU OBJETIVO:

CONQUISTAR MAIS PROJETOS

E O QUE ACONTECEU?



→
MATCH
←



MATCH

TÍNHAMOS A MESMA NECESSIDADE:
CONTRATAR PESSOAS

RH: PRECISA DE FIT TÉCNICO E CULTURAL

PROJETOS: PRECISA DE SKILLS ESPECÍFICOS

ALINHAMOS NO QUE CADA UMA PODERIA AJUDAR
E INTERFERIR NO TRABALHO DA OUTRA.

MATCH

SIM, É SIMPLES.

EM UMA CONVERSA, RESOLVEMOS

1. ENTREVISTA

- AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL
- GARANTIA DA TECNOLOGIA CORRETA
- TRANSPARÊNCIA DO PAPEL DO RH NO CRESCIMENTO DE CARREIRA





1. ENTREVISTA

- AVALIAÇÃO TÉCNICA
- POSTURA PARA LIDAR COM CLIENTES (POR SABER OS CLIENTES)
- EXPLICAÇÃO DA ROTINA DO CLIENTE

1. ENTREVISTA

ALINHAMENTO DO TIMELINE DE CONTRATAÇÃO COM INÍCIO DE PROJETOS

FEEDBACK CONSCIENTE

PROCESSO MAIS RÁPIDO

ASSERTIVIDADE



2. APROVAÇÃO DE VAGA

- ENCONTRAR A PESSOA CERTA NO TEMPO DESEJADO
- APROVAÇÃO DE BUDGET EM MENOS TEMPO
- ENGAJAR O TIME NESSA NECESSIDADE





2. APROVAÇÃO DE VAGA

- CONHECIMENTO DOS PROJETOS QUE ESTÃO ENTRANDO
- SABER A QUANTIDADE DE PESSOAS
- TER DADOS QUE PROVEM A NECESSIDADE

2. APROVAÇÃO DE VAGA

ZERO BUROCRACIA

ALINHAMENTO NO DISCURSO

INÍCIO DO PROCESSO



3. ALOCAÇÃO DOS TIMES

- PARTICULARIDADES DE CADA COLABORADOR E CANDIDATO
- ENTENDIMENTO DOS SKILLS QUE CADA PROJETO DEMANDA
- PROJEÇÃO DE CARREIRA





3. ALOCAÇÃO DOS TIMES

- DEMANDA DOS PROJETOS
- TECNOLOGIAS UTILIZADAS
- POSSÍVEIS CENÁRIOS
- DEADLINE DO CLIENTE

4. ENGAJAMENTO

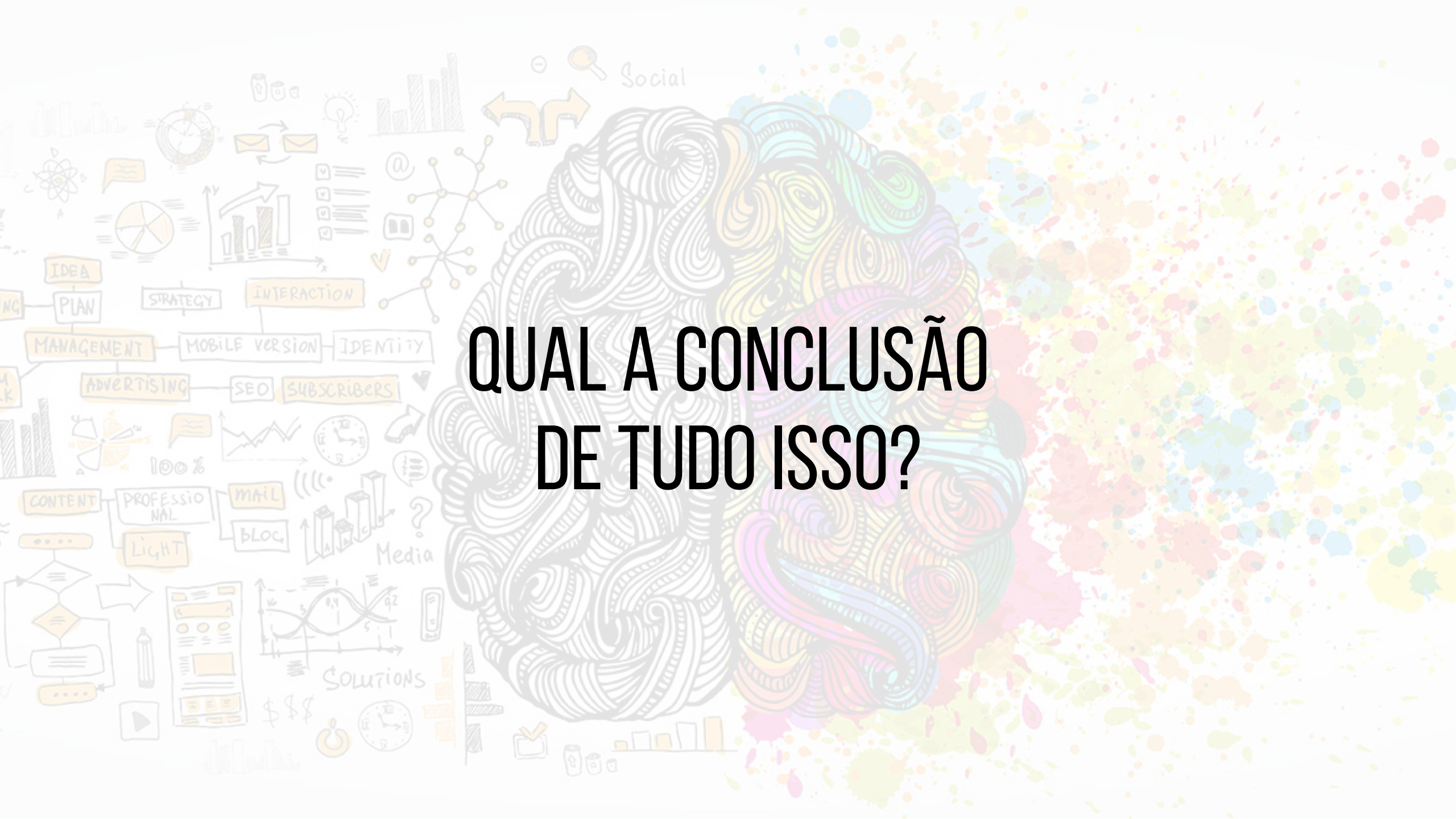
- RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
- ACOMPANHAMENTO 1:1
- TROCAS DE TIMES
- TROCAS DE TECNOLOGIAS
- PLANOS PARA O FUTURO





4. ENGAJAMENTO

- LEVANTAMENTO DE RISCOS COM BASE NOS MOMENTOS DOS PROJETOS
- PRAZOS DE PROJETOS
- ALOCAÇÕES FUTURAS (CASO PROJETO ACABE)



**QUAL A CONCLUSÃO
DE TUDO ISSO?**

COM ESSA JUNÇÃO, O RH SE TORNA **ESTRATÉGICO**.
COMEÇAMOS A PARTICIPAR DE DECISÕES DO **NEGÓCIO**.
DEIXAMOS DE SER **OPERACIONAL** E **EXECUTORES**.
ASSUMIMOS NOSSO PAPEL COMO **DECISORES**.

E MAIS...

SELEÇÃO É UMA APOSTA.
NÃO DEVE SER O FOCO DO RH.

O FOCO DEVE SER O **DESENVOLVIMENTO**
E **ENGAJAMENTO** DO TIME.

E DIGO MAIS...

OPINEM, QUESTIONEM, CONSTRUAM E DECIDAM

**SÓ ASSIM SEREMOS A ÁREA REFERÊNCIA NO QUE
TANGE À ESTRATÉGIA E DECISÃO DE PESSOAS.**



Social

IDEA
PLAN
MANAGEMENT
STRATEGY
INTERACTION
MOBILE VERSION
IDENTITY

ADVERTISING
SEO
SUBSCRIBERS

CONTENT
PROFESSIONAL
MAIL
BLOG
LIGHT
Media

SOLUTIONS

\$\$\$