

# A Gestão da Singularidade e Subjetividade nas Organizações

**Discente:**

**Manoel Silva França**

**Orientadora:**

**Prof.<sup>a</sup> Adriana de Lima Reis Araújo Gomes**

São Luís

2013

# OBJETIVOS

❖ **Objetivo principal:** analisar a visão de profissionais de gestão de talentos no que se refere à gestão da singularidade e subjetividade.

❖ **Objetivos específicos:**

- Realizar revisão bibliográfica sobre o tema;
- Investigar as práticas implementadas pelos profissionais pesquisados que possuem maior efetividade no desenvolvimento de talentos.



# METODOLOGIA



Essa pesquisa foi realizada com metodologia científica do tipo exploratória com abordagem qualitativa.

Gil (2002) diz que “estas pesquisas [exploratórias] têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.



# METODOLOGIA

Os dados foram coletados através de entrevistas semi-estruturadas realizadas em um universo de dois profissionais com relevante conhecimento e experiência na área de gestão de talentos em São Luís – MA.



# REFERENCIAL TEÓRICO

- ❖ A Gestão de Talentos
- ❖ A Gestão da Singularidade e Subjetividade
- ❖ A Estratégia nas Organizações

# A Gestão de Talentos

Os objetivos das organizações são alcançados através de pessoas, que para isso utilizam seus talentos.



Assumpção (2013): “Talento é se apoderar do passado para intervir no presente, transformando o futuro [...] Criando algo ou adicionando valor”.

# A Gestão de Talentos



- ❖ A Administração vem evoluindo
- ❖ Os talentos são importantes para as organizações
- ❖ O líder contribui no desenvolvimento dos talentos

# A Gestão da Singularidade e a Subjetividade



Gerir a singularidade e a subjetividade é uma forma inovadora de pensar e executar a gestão de pessoas e talentos nas organizações.

Para Carmello (2012), “é a capacidade que a organização e seus gestores tem de maximizar os resultados [...] construindo estratégias diferenciadas para talentos em níveis diferenciados”.

# A Gestão da Singularidade e a Subjetividade

- ❖ Engajar, capacitar e orientar de forma diferente
- ❖ Potencializar talentos para expandir resultados
- ❖ A subjetividade nas organizações
- ❖ Questões relacionadas à subjetividade



# A Estratégia nas Organizações

O conceito de estratégia está alinhado a um conjunto de decisões que orientam as ações da organização para que seus objetivos sejam alcançados.



Porter (2004) se refere à estratégia como sendo ações ofensivas ou defensivas para enfrentar com sucesso os competidores e obter retorno sobre o investimento da empresa.

# A Estratégia nas Organizações

- ❖ Estratégias diferentes para talentos diferentes



# APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Pergunta	Entrevistado A	Entrevistado B
Qual a sua visão sobre a importância da gestão da singularidade e da subjetividade para o alcance dos objetivos organizacionais?	A singularidade e a subjetividade devem ser tratadas de formas diferentes dependendo da empresa.	É olhar o ser humano com suas diferenças. É um conceito novo e uma ferramenta importante para olhar a gestão de pessoas. É revolucionário e importante.
Quais ações você considera que devem ser aplicadas para conhecer melhor cada integrante da equipe?	É importante ter uma maior aproximação com a pessoa e também a utilização de ferramentas como o <i>assessment</i> .	Comunicação direta. O que vale é sentar e conversar individualmente. As relações de trabalho precisam ser como relações de família.

**Fonte:** Pesquisa realizada pelo autor.

# APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Pergunta	Entrevistado A	Entrevistado B
Que ações relativas a desenvolvimento de pessoas você já contribuiu ou liderou?	<i>Job rotation e coaching.</i>	Revisão de estrutura de áreas. Criação de modelo de acompanhamento de profissionais. E criação de projeto voltado para o reconhecimento dos talentos.
Quais os resultados práticos dessas ações?	No <i>job rotation</i> , o profissional passa a ter um olhar sistêmico. E no <i>coaching</i> a pessoa ganha um grande entendimento sobre si e sobre o outro.	O grande ganho nesses projetos foi a clareza de papéis e responsabilidades, aumento de produtividade e melhoria na qualidade de vida.

**Fonte:** Pesquisa realizada pelo autor.

# APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Pergunta	Entrevistado A	Entrevistado B
Você considera que as estratégias para a gestão de talentos devem ser aplicadas uniformemente para toda a equipe ou precisam variar conforme as características de cada pessoa?	Devem ser adequadas às características do negócio. Pode ser possível em empresas menores e inviável fazer essa variação em empresas muito grandes.	Sem dúvida, variar. São valores, percepções, origens, projetos de futuro e motivações diferentes.
Quais sugestões você daria para um líder que deseje desenvolver sua equipe e consequentemente potencializar os resultados organizacionais?	Ele tem que entender que ele consegue todos os resultados por meio das pessoas, não sozinho. E tem que dedicar, no mínimo, 50% do dia dele conversando, para entender as pessoas.	São 4 comportamentos essenciais para nortear a rotina de um líder: 1– gerar autonomia e senso de dono. 2– se comunicar com as pessoas. 3– ser inspiração. 4– proximidade com a equipe.

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor .

# APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Para conhecerem melhor os integrantes da equipe e contribuírem com o desenvolvimento deles, os profissionais pesquisados consideram importantes e implementam ações, como:

- *Job Rotation;*
- *Coaching;*
- *Assessment;*
- Revisão de estrutura;
- Criação de modelos de acompanhamento dos profissionais;
- Projetos de reconhecimento de seus talentos.



# APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Essas ações têm como resultado:

- Um perfil de profissional com olhar sistêmico;
- Maior entendimento sobre si e sobre o outro;
- Clareza de papéis e responsabilidades na organização;
- Aumento de produtividade;
- Melhoria na qualidade de vida.



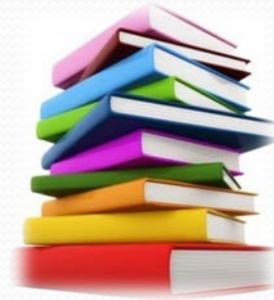
O que leva a um nível maior de efetividade no trabalho da equipe e potencialização dos resultados da organização.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS



- ❖ Constata-se que para alcançar grandes resultados é necessário que se faça uma gestão efetiva.
  
- ❖ Pode-se concluir que o estudo demonstrou relevância, mostrando:
  - A importância da gestão de talentos para o alcance dos objetivos organizacionais;
  - Que novas abordagens estão sendo discutidas no intuito de contribuir para uma gestão mais efetiva.

# REFERÊNCIAS



- ❖ ASSUMPÇÃO, Alfredo. **Talento**: a verdadeira riqueza das nações. 2. ed. São Paulo: Scortecci, 2013.
- ❖ CARMELLO, Eduardo. **Gestão da singularidade**: estratégias diferenciadas para talentos diferenciados. São Paulo: Entheusiasmós, 2012.
- ❖ DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração / tradução de Carlos A. Malferrari. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002
- ❖ GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ED. SÃO PAULO: ATLAS, 2002.
- ❖ PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva**: técnicas para análise de indústrias e da concorrência / tradução de Elizabeth Maria de Pinho Braga. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.



**“A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns.”**

Abraham Lincoln

Obrigado!

