

# GESTÃO DE PESSOAS



cursos online

# INTRODUÇÃO

---



# E-book - A gestão de pessoas para as empresas farmacêuticas

A Gestão de Pessoas tem por finalidade proporcionar um desempenho que possa combinar as necessidades individuais das pessoas com a empresa ao qual trabalha. Apesar da disseminação em tempos recentes dos cursos de gestão de pessoas, esta prática ainda é confundida com uma atividade ou mesmo como parte do setor de Recursos Humanos. De certa forma, a Gestão de Pessoas é um modelo de gestão das empresas em substituição aos modelos atuais contemplando um processo que inicia na contratação e termina na aposentadoria ou demissão. Gestão de Pessoas é um termo moderno que redefine o papel dos Recursos Humanos.

**Neste e-book abordaremos os passos para atrair e reter talentos:**

## O DESAFIO!

O desafio dos gestores de RH para atrair e reter talentos é cada vez mais complexo. As empresas precisam hoje adotar um novo modelo de gestão para conseguir estar à frente de suas concorrentes. Aquelas que afastam talentos e ainda mantem líderes com o perfil de chefe não sobreviverão.

A competência essencial como o conjunto de habilidades e tecnologias necessárias para agregar valor a uma empresa e para diferenciar as competências essenciais das não essenciais, é preciso considerar que uma competência passar por três testes:

**Valor percebido:** as competências essenciais são as habilidades que permitem à empresa oferecer um benefício fundamental ao cliente;

**Diferenciação entre concorrentes:** a competência essencial também deve representar uma característica que a torne uma empresa única entre seus concorrentes, muitas vezes não por ser a única a possuir aquela característica, mas sim por possuir essa competência num grau acima da média do mercado;

**Capacidade de expansão:** as competências essenciais são as “portas de entrada para os mercados do futuro”, ou seja, devem dar vazão a uma gama de novos produtos imaginados ou serviços a serem gerados a partir dela.

É um saber agir responsável e reconhecido, que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à empresa e valor social ao indivíduo.

# Como atrair novos colaboradores

Atrair talentos não é tarefa fácil e requer estratégias e planos concretos das empresas.

O processo de recrutamento e seleção é o caminho que a empresa percorre para atrair talentos e escolher os melhores profissionais para as vagas que ela oferece tendo como ponto decisivo minimizar os erros na escolha, e, definir os perfis ideais para cada uma das vagas.

O mercado já mostrou que uma boa equipe é a mina de ouro para que a empresa conquiste bons resultados. O processo de seleção é o garimpo para encontrar esse ouro escondido no mercado. Não é possível realizar um bom processo de recrutamento e seleção se não há um planejamento e uma estratégia bem alinhada.

Segue os principais cuidados:

## • Trace o perfil ideal

Muitas empresas contratam bons profissionais, mas que em 2 ou 3 meses se demitem ou são demitidos porque o perfil escolhido está errado!

O planejamento para a contratação foi mal montado e as informações repassadas a esse colaborador com certeza não condizem com suas habilidades.

Traçar um perfil com as habilidades que você busca, quais responsabilidades este profissional precisará assumir e os conhecimentos necessários para a vaga já reduz drasticamente as chances de erro em um processo de recrutamento e seleção.

Priorize as descrições dos cargos, pois isso facilita a seleção de currículos e pode ajudar no momento de idealizar o “profissional perfeito” para a vaga.

## • Domine as informações da vaga

Ter claramente a remuneração e os benefícios descritos para a vaga e principalmente os limites de negociação em um processo de recrutamento e seleção pode ser um diferencial para seduzir um profissional.

Oferecer um plano de carreira, uma cláusula de aumento gradativo de salário, cursos e outros, pode influenciar positivamente a decisão do candidato.

Dominar todas essas informações pode transformar seu processo de recrutamento e seleção com escolhas mais assertivas.

Quando você conhece suas necessidades e limites, fica mais fácil negociar e chegar a um acordo com um profissional, se houverem diferenças cabíveis a realidade da empresa.

## • Divulgue a vaga no lugar certo

Um ponto fundamental no processo de recrutamento e seleção é escolher o canal certo para divulgar sua vaga no mercado.

Atualmente existem inúmeras ferramentas, mas o passo para ser mais assertivo nesse ponto é conhecer seu público-alvo. Qual o tipo de profissionais você quer atingir? Quais suas exigências para a vaga?

O grande segredo é saber quem você busca atingir com a vaga, para assim definir qual o melhor caminho ou meio para expor a oportunidade da sua empresa.

### • **Prepare entrevistas individuais**

Após inúmeras etapas, processo de recrutamento e seleção precisa necessariamente passar pela entrevista individual. Esse momento, de ficar cara a cara com o candidato é o momento decisivo para sanar qualquer dúvida que você ainda tem sobre o perfil do colaborador para a vaga.

**Alguns pontos são essenciais na entrevista individual para que o recrutador minimize as chances de erro na escolha. Confira abaixo alguns deles.**

- crie um ambiente agradável;
- deixe o entrevistado à vontade;
- ouça ;
- relacione perguntas antecipadamente;
- anote os pontos que mais chamaram sua atenção;
- questione suas experiências anteriores;
- pergunte sobre seus objetivos profissionais;
- seja claro e objetivo sobre as funções que irá exercer.

### • **Indicações são válidas**

Indicações tendem a otimizar o processo de recrutamento e seleção, já que você não precisará passar pelos processos de procura, recebimento de currículos e etc.

Mas também é importante ter em mente que não é porque você recebeu uma indicação que deve pular as etapas de avaliação para determinar se esse candidato tem o perfil que você procura. Independentemente de ser uma indicação ou não, siga corretamente todo o processo de recrutamento e seleção.

# Como reter atuais colaboradores

Atualmente o mercado está cada vez mais competitivo e empresas que adotam um plano de retenção de talentos se mostram à frente de suas concorrentes. Quando você consegue manter seu colaborador motivado, caem as taxas de turnover e cresce a chance de evolução.

Para ter sucesso nesta jornada segue os principais pontos a serem desenvolvidos:

- **Valorize seus talentos**

Acompanhe de perto o desenvolvimento e ambições de seus colaboradores.

- **Mude os propósitos**

Oferecer aos seus funcionários oportunidades de carreira, estímulos a novos projetos, promoções e um pacote de remuneração é um incentivo que conta muito na retenção de talento.

- **Tenha um bom ambiente profissional**

Crie um ambiente produtivo e estimulante para sua equipe. Um ambiente saudável estimula os trabalhadores a inovarem e serem mais produtivos no trabalho.

- **Crie um plano desenvolvimento**

Um plano de educação corporativo bem elaborado pode ser um dos pilares de sustentação da empresa. Integrar os negócios com um plano estratégico de educação pode garantir os talentos na empresa.

- **Ofereça oportunidades**

Oferecer um ambiente aonde os profissionais possam aprender, contribui para aprimorar a qualificação. Quando estimuladas, as pessoas podem produzir mais e aumentar o rendimento da empresa.

- **Favoreça a troca de experiência**

Faça com que seus profissionais aprendam uns com os outros. A troca de experiências pode ser muito produtiva tanto para os funcionários quanto para a empresa e ainda ajuda na divisão do trabalho.

- **Descubra novos potenciais**

Conseguir identificar os jovens com potencial é a chave para o sucesso. Estabeleça com esses profissionais uma relação responsável, transmitindo valores e não apenas técnicas.

- **Ofereça horários flexíveis**

Oferecer alternativas flexíveis de horário de entrada e saída é uma alternativa que muitas empresas estão encontrando.

- **Aposte na equipe**

Invista nos profissionais que já fazem parte de sua equipe. Promover a carreira destes colaboradores ao invés de abrir novas vagas é uma forma de valorizar o trabalho do seu time.

**Existe uma realidade comum a todas as empresas e que faz da gestão de pessoas uma peça fundamental: conseguir atrair talentos e retê-los.**

Consultas e referências:

<https://canaltech.com.br/gestao/Dez-passos-para-atrair-e-reter-talentos-na-empresa/>

<https://gestaofarmaceutica.webnode.com.br/a%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20para%20as%20empresas%20farmac%C3%AAuticas/>

<https://www.xerpa.com.br/blog/dicas-processo-de-recrutamento-e-selecao/>

# Analise a cultura da sua empresa e desenvolva o melhor perfil para cada cargo da sua equipe.

Para facilitar, disponibilizamos 4 dos mais avaliados do mercado.

## COMUNICADOR (DIFERENTE)

- Comunicativo;
- Persuasivo;
- Entusiasta;
- Otimista;
- Fácil de relacionar.

## PLANEJADOR (JUNTO)

- Estável;
- Paciente;
- Calmo;
- Tem ritmo constante;
- Conservador.

## EXECUTOR (RÁPIDO)

- Autoconfiante;
- Dominante;
- Aceita e gosta de desafios;
- Competitivo e audacioso;
- Destemido e corajoso.

## ANALISTA (CERTO)

- Preciso;
- Atento aos detalhes;
- Diligente;
- Organizado;
- Autodisciplinado;
- Conversador.

Qual seria o perfil diante a realidade para sua equipe farmacêutica?

Qual seria o perfil diante a realidade para a sua equipe de atendimento?

Qual seria o perfil diante a realidade para a sua equipe gerencial e supervisão?

Qual seria o perfil diante a realidade para a sua equipe operação de caixa?

Você possui um teste de perfil comportamental que facilite o processo de recrutamento e seleção?

**Recrutamento e seleção de profissionais de acordo com perfil comportamental adequado diminui o risco de contratações sem efetividade.**

# Vamos falar sobre Conduta?

**Conduta é algo que a sua empresa também precisa desenvolver dentro da gestão de pessoas.**

## **Sua farmácia possui um Código de Conduta?**

Segue abaixo uma estrutura desenvolvida por nossa equipe técnica para ajudar você a fazer Código de Conduta interno:

### **Compreendendo o Código de Conduta**

#### **Nosso relacionamento com quem atendemos**

- como atendemos os clientes
- privacidade das informações

#### **Nosso relacionamento em equipe**

- Saúde e segurança
- Drogas e álcool
- Jogos de azar

#### **Nosso relacionamento com a Farmácia**

- Conflito de interesse
- Uso bens e instalações
- Brindes e gratificações
- Atividades políticas
- Informações exclusivas
- proteção de ativos

#### **Nosso relacionamento com o governo e as legislações de saúde**

- Conduta com agentes públicos
- Subornos e transações comerciais
- Legislações sanitárias

#### **Nosso relacionamento com fornecedores e profissionais de saúde**

- Interações com fornecedores

#### **Nosso relacionamento com a Diretoria**

#### **Nosso relacionamento com a sociedade**

#### **Práticas trabalhistas abusivas e desumanas**

#### **Compromisso com Direitos Humanos**

#### **Responsabilidade da liderança**

#### **Líderes financeiros**

#### **Recursos**

#### **Canal de Ouvidoria Interno**



Empresas são feita  
de pessoas!

Cuide delas, faça  
gestão delas que o

**SUCESSO É  
GARANTIDO.**