**Gestão de Pessoas**

1ª Atividade Avaliativa (Tópicos 1 e 2):

Contexto:

*A Empresa qualifica seus gerentes através de treinamentos internos e externos em parceria principalmente do SEBRAE/RS e, uma vez na semana, toda a equipe diretiva se reúne para avaliar o trabalho e traçar as metas mensais e semanais. Também conta com assessoria Psicológica que é realizada de forma individual (quando necessário) e coletiva, de forma mensal. Uma vez por mês são realizadas reuniões com todas as funcionárias, onde são tratados assuntos de ordem administrativa e avaliação do trabalho, com gerência, proprietários e equipe de vendas. A cada dois meses acontecem o treinamento do curso em maquiagem, com Maquiadora Profissional, visando atualizar o grupo com conhecimentos e dicas de maquiagem que ajudam as vendedoras a ter mais segurança na hora de vender os produtos para suas clientes. Uma das características da empresa é o desenvolvimento de lideranças a partir do grupo. O proprietário optou como regra não contratar gerentes e líderes, mas sim formar líderes, principalmente jovens de primeiro emprego. Segundo ele, isto se deve à dificuldade em achar profissionais prontos no mercado e também à facilidade em formar líderes a partir do próprio grupo, criando uma atmosfera de valorização das pessoas. Atualmente a empresa passa por uma fase negativa, decorrente da expansão do mercado e facilidades em comprar produtos similares na internet. Outro empecilho que dificulta um melhoramento na empresa decorre nas tomadas de decisão, pois como as mesmas dependem do aval do dono, fica quase impossível de atender todas as necessidades das duas lojas, Cruz alta e Panambi. Sendo esse mercado de nível de exigências elevadas, os consumidores sempre estão atrás de novidades. Com esta estrutura de dependência do dono nas tomadas de decisão e motivação de seus colaboradores, a sua saída em decorrência de um acidente afetou diretamente o clima organizacional e os negócios da empresa. Sua gerente tomou a frente dos negócios, e a difícil tarefa de substituir aquela figura que para as funcionárias era sinônimo de liderança em ambas as lojas.*

**1 - Faça uma análise e descreva qual (ou quais) os estilos de liderança percebidos na Empresa Alpha e a sua opinião sobre a gestão da empresa em questão (06 linhas).**

A empresa Alpha possui o estilo de liderança autocrática, onde as decisões são centradas no líder ou, nesse caso, ao dono do empreendimento, porém com a liderança centrada nas pessoas, buscando o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados. O desenvolvimento pessoal na parte onde o texto explicita “Também conta com assessoria Psicológica que é realizada de forma individual (quando necessário) e coletiva, de forma mensal.” e profissional ao afirmar que a própria empresa desenvolve as habilidades de liderança (a qual também pode ser chamada de ‘soft skill’) e incentiva a verticalização dos funcionários através dos cursos externos feitos pelo SEBRAE/RS. Concluindo, é possível afirmar que, a empresa em questão, na teoria possui uma boa base para crescer, pois tenta criar um ambiente saudável para os funcionários os motivando através das metas semanais e mensais, além de prestar apoio a sua saúde mental, uma questão que tem se agravado exponencialmente durante essas últimas década.

**2 - O que você faria se você assumisse a gestão da Empresa Alpha? Você acredita que só as competências técnicas (hards Skills) são requeridas ou também as competências comportamentais (soft skills)? Por quê? (06 linhas)**

Se eu assumisse a gestão da Empresa Alpha, a minha primeira ação seria implementar mais atividades de Soft Skill, uma vez que os funcionários já possuem diversas fontes de ensinamento voltada para as Hard Skill, o que é importante ainda há, porém, em minha visão, uma desproporcionalidade entre atividades de aprimoramento de Hard e Soft Skills, mesmo que soft skills sejam tão, ou até mais, importantes quanto as Hard Skills. As Hard e Soft Skills são ambos pilares de um bom profissional, que pode ser exemplificado em uma frase “não basta apenas saber fazer tem que conseguir fazer”, essa frase demonstra bem o vínculo entre essas duas competências pois, o “saber fazer” é a hard skill e o “conseguir fazer” é a soft skill. Imagine que você é um advogado que sabe exatamente cada palavra da Constituição Brasileira, mas não consegue falar em público e não sabe se comunicar bem perante o júri, você tem toda a competência para resolver o caso, mas não consegue pois não sabe se comunicar, por isso esses dois pilares complementares são importantes.

Com isso, ao assumir a gestão da empresa e fazer um plano de implantação de cursos de desenvolvimento de Soft Skills. As que seriam as primeiras implantadas, uma vez que são as mais demandadas para esse segmento de mercado, seriam a comunicação, o ato de chegar ao ouvinte e conseguir sua atenção; empatia, sendo a habilidade de se pôr no lugar do outro para tentar entender o que o cliente deseja; inteligência emocional, sendo essa a capacidade de lidar bem com as próprias emoções e usar essa energia a seu favor, sem impulsividade ou arrependimento posterior, mesmo não sendo específica para o segmento de mercado, um profissional infeliz, por qualquer que seja o motivo, pode acabar baixando seu desempenho e ainda “contaminar” pessoas com a mesma infelicidade.