

RH e a visão Farmacêutica



Atua-se no cenário mundial da indústria farmacêutica criando valores e oferecendo soluções avançadas para a saúde.

1

Principais tópicos



- Visão, negócio, missão e princípios
- Autoconsciência e posicionamento pessoal
- Continuístas versus transformadores
- Equilíbrio de Virtudes
- Resiliência, Proatividade, Objetividade
- Flexibilidade, Prioridade
- Projeto de aplicação dos conhecimentos

1
2

Visão - Negócio - Missão



Ser reconhecida como a empresa que cria valores e oferece soluções avançadas para a saúde,

atuando no cenário mundial da indústria farmacêutica,

criando competência e "know-how" no desenvolvimento de produtos inovadores e genéricos,

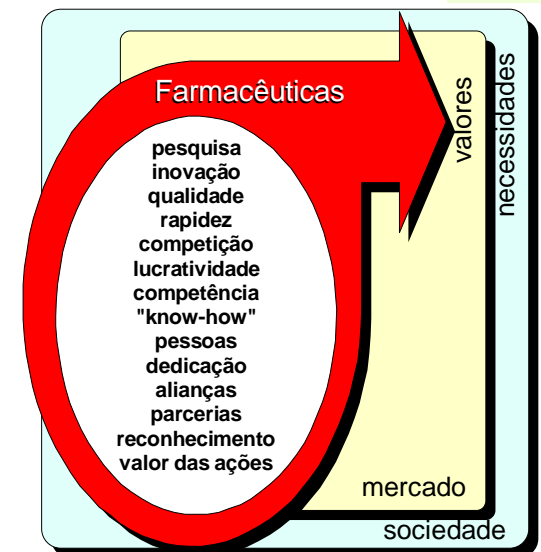
observando princípios éticos.

3

Arquitetura dos princípios

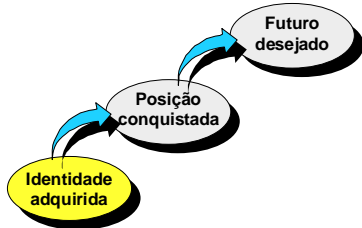


1. Inovação calcada nas necessidades dos nossos clientes e em pesquisas;
2. Aperfeiçoamento contínuo e desenvolvimento rápido de produtos e serviços;
3. Fortalecimento através das sinergias dentro do grupo de empresas;
4. Sucesso obtido com o trabalho de pessoas competentes e com o apoio de parceiros;
5. Sucesso avaliado pelo reconhecimento dos clientes;
6. Sucesso mensurado pelo valor das ações da empresa.



4

Identidade adquirida



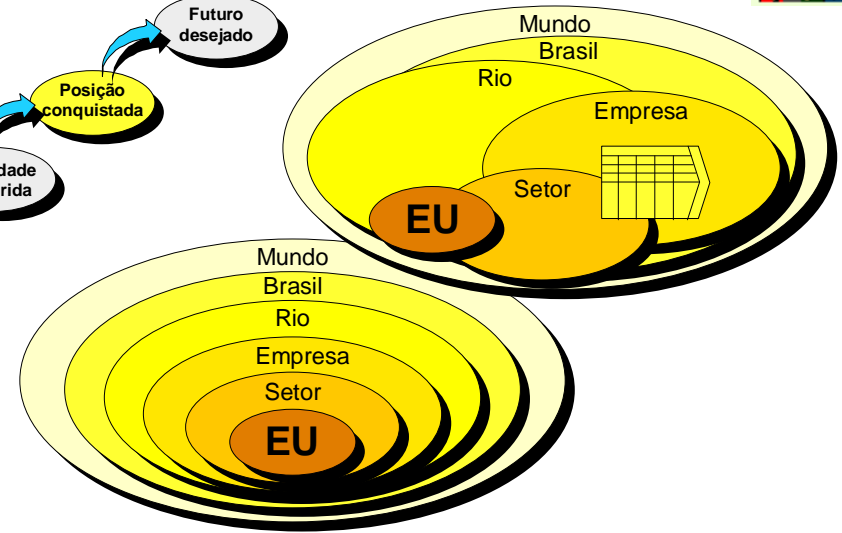
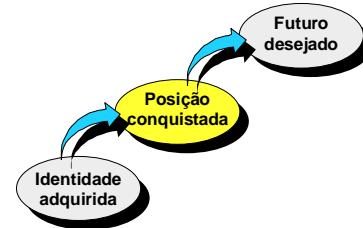
- Responda, com rapidez, o máximo das perguntas abaixo.
- Lembre do princípio do alfaiate e reveja as suas respostas sempre que possível.



Quem eu sou, de modo que se eu não fosse assim sentiriam muita falta de mim?

Como eu posso contribuir mais?

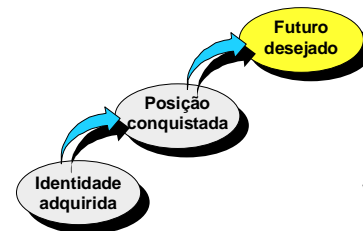
Posição conquistada



Cadeia de Valor



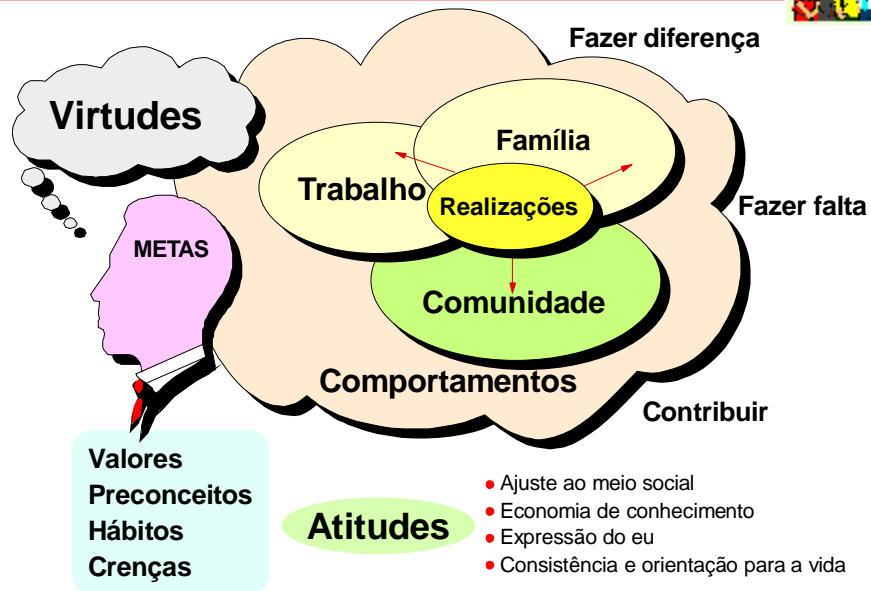
Futuro desejado



Você é continuísta ou transformador?

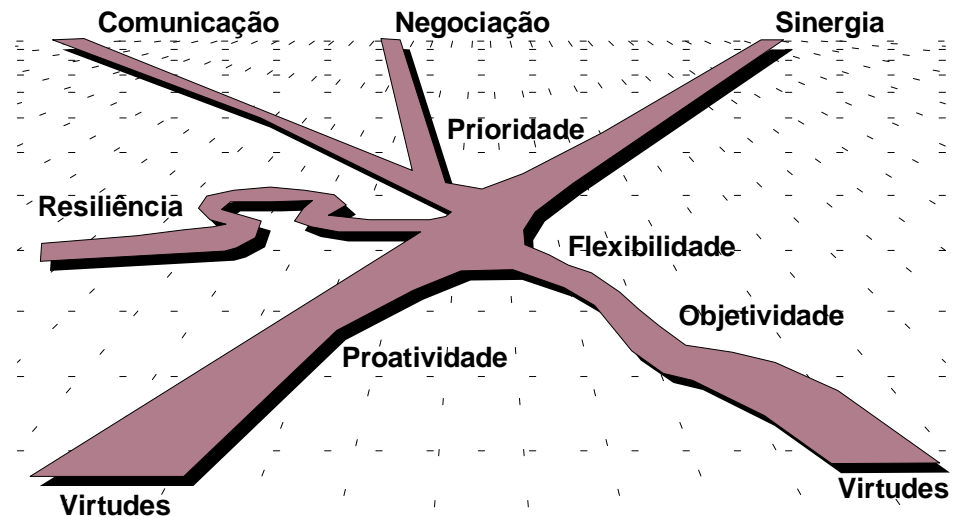
Continuístas	Transformadores
copiam o que se faz	fazem coisas novas
seguem padrões	criam novos padrões
cuidam do presente	constroem o futuro
resistem à mudança	aproveitam a mudança
resolvem problemas	buscam oportunidades

Autoconsciência



9

Caminhos para o sucesso



10

Virtude



Disposição para fazer o bem que é compartilhada por todos em busca de respeito e consideração

11

Análise das virtudes



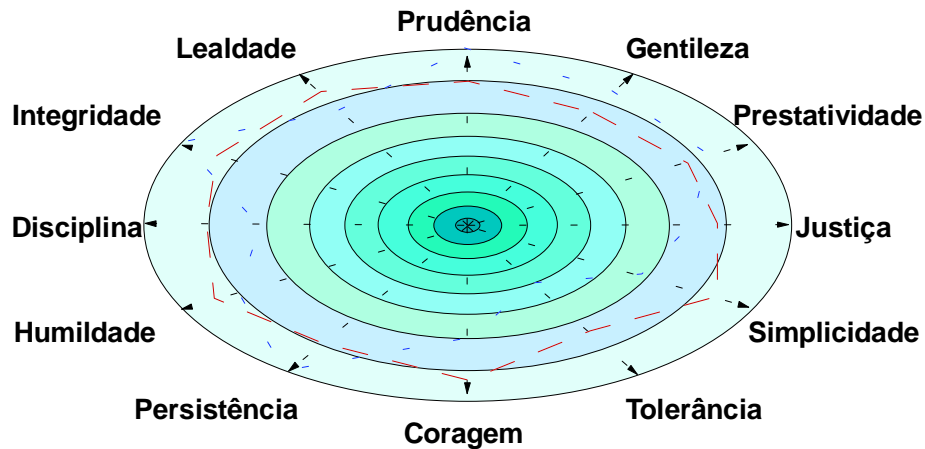
Prudência - qualidade de quem se permite escolher alternativas com sensatez.	CONDIÇÃO exagera para medroso	Coragem - disposição para enfrentar medo, oposição, opressão, privação, ou perigo.	INICIATIVA exagera para incauto
Gentileza - atitude marcada por conduta social polida, cortez, amável e delicada.	VITRINE exagera para artificial	Persistência - assiduidade e insistência na busca por soluções e o uso do juízo para aguardar a melhor ocasião para aplicá-la	MOMENTO exagera para teimoso
Prestatividade - disposição para servir a qualquer um, em qualquer lugar, a qualquer momento.	MOTIVO exagera para serviçal	Humildade - ponderação entre nossas próprias forças e fraquezas.	SENSIBILIDADE exagera para submisso
Justiça - reconhecimento do direito e dever de cada um com imparcialidade	RAZÃO exagera para insensível	Disciplina - poder sobre o comportamento, as ações, os impulsos e as emoções.	CONTROLE exagera para bitolado
Simplicidade - qualidade de quem se expressa com naturalidade, sem apresentar complicações.	FORMA exagera para simplório	Integridade - dignidade relativa às ações, promessas e afirmações.	HONRADEZ exagera para compulsivo
Tolerância - tendência a admitir modos de agir ou pensar que interferem na vida de quem você preza.	PACIÊNCIA exagera para resignado	Lealdade - constância a algo que se está ligado por promessa ou dever.	FIDELIDADE exagera para obstinado

12

Mapa das Virtudes



Refleta o quanto você tem cultivado as virtudes e faça a pontuação no diagrama abaixo.



13

Disciplina - seiri, seiton, seiso...



seiri	utilidade	Arrumar guardando apenas o que tem utilidade. Manter mais próximo o que for usado com maior frequência. Eliminar ao máximo as duplicidades guardando apenas as quantidades suficientes.
seiton	ordenação	Definir o que guardar em cada lugar e um só lugar para guardar cada coisa. Guardar numa ordem e maneira fácil de localizar. Utilizar etiquetas e placas de cores vivas com nomes bem claros. Guardar tudo de volta após a utilização.
seiso	limpeza	Manter tudo limpo - pisos, paredes, arquivos, equipamentos. Retirar dos corredores as caixas, pastas, envelopes e papéis inúteis.
seiketsu	asseio	Cuidar da saúde física, mental, emocional e espiritual.
shitsuke	hábito	Colaborar para aperfeiçoar cada vez mais o trabalho. Cultivar o hábito seiri, seiton, seiso, seiketsu. Mostrar consciência das próprias funções e responsabilidades.

14

Virtudes versus os valores



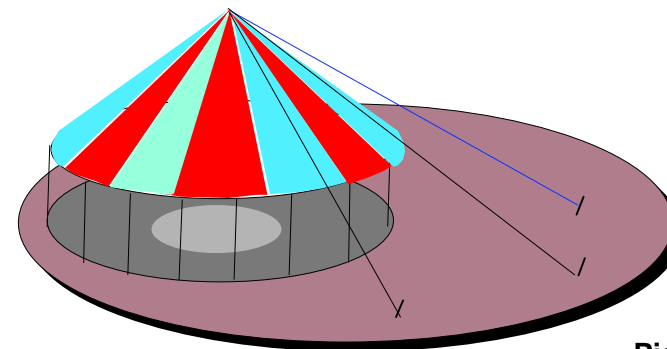
Para cada um dos valores organizacionais anote até 3 virtudes necessárias para cumpri-lo:

o bom desempenho individual			
a criatividade, iniciativa e rapidez			
a confiança e consideração mútuas			
o diálogo aberto			
o espírito de equipe			
a valorização das diferenças culturais			
o espírito empreendedor com responsabilidade social			

Prudência	1
Gentileza	2
Prestatividade	3
Justiça	4
Simplicidade	5
Tolerância	6
Coragem	7
Persistência	8
Humildade	9
Disciplina	10
Integridade	11
Lealdade	12

15

Metáfora do Circo



- Picadeiro
- Platéia
- Arquibancada
- Lado de fora

16

Resiliência



Capacidade de absorver o impacto das mudanças com um mínimo de comportamento disfuncional

17

Atitudes típicas



- Onde estarão as dificuldades?
- Estou aqui para o que der e vier.



- Não sei nem como começar.
- Absurdo desprezar tudo que já fizemos!

- Agora sim!
- Chega de mesmice!



- Nego-me a aprender outras técnicas.
- Amanhã não virei.

- Ah! Mas que oportunidade para aprender.



- Estava tudo tão bom.
- Acho que vou pular fora.



Alta Resiliência

Baixa Resiliência



Sintomas disfuncionais

- Estado de irritação
- Comunicação precária
- Autoestima baixa
- Pouca atenção ao trabalho
- Conflitos com colegas
- Erros e acidentes
- Baixa eficácia na equipe
- Síndrome de vítima
- Prejuízo da saúde
- Absenteísmo
- Apatia
- Retrocesso no cargo

18

Resiliência



Refleta sobre a RESILIÊNCIA dos seus colegas

Só grandes mudanças chegam a provocar alguma disfunção

1	2
3	4

Pequenas mudanças já provocam disfunções

Volta muito LENTA ao estado de equilíbrio

Volta muito RÁPIDA ao estado de equilíbrio

19

Proatividade



Responsabilidade de decidir e agir de forma consciente e independente das circunstâncias inibidoras

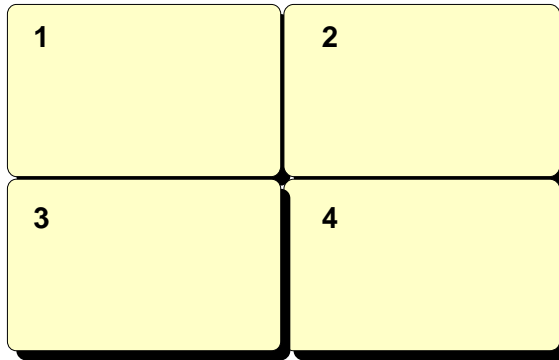
20

Proatividade



Refleta sobre a PROATIVIDADE dos seus colegas

- Procura obter recursos de alguma forma.
- Espera que os recursos estejam disponíveis.



- Espera que os desafios sejam apresentados
- Antecipa-se na busca pelos desafios

21

Objetividade



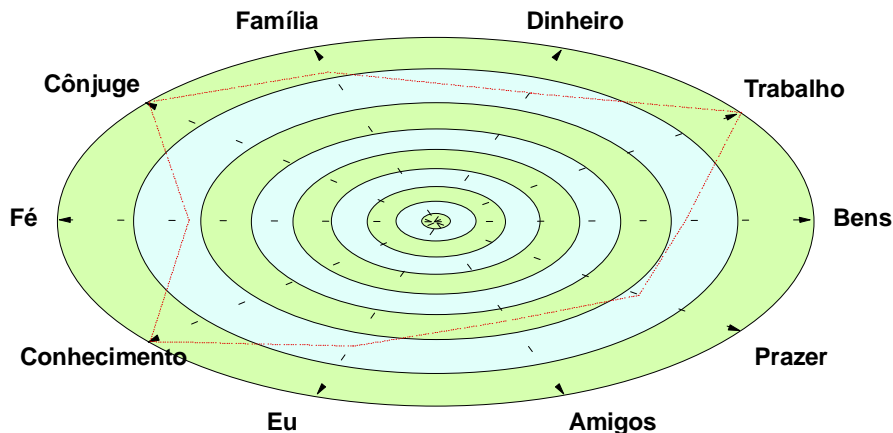
Uso da imaginação e da consciência para decidir o que fazer com o tempo, talento e instrumentos que possuímos para trabalhar

22

Freqüência das fontes de valores



Com que freqüência as fontes de valores estão presentes no centro da sua vida?



23

Flexibilidade



Disposição para resolver, modificar, adaptar ou evoluir tendo em mente um objetivo a realizar

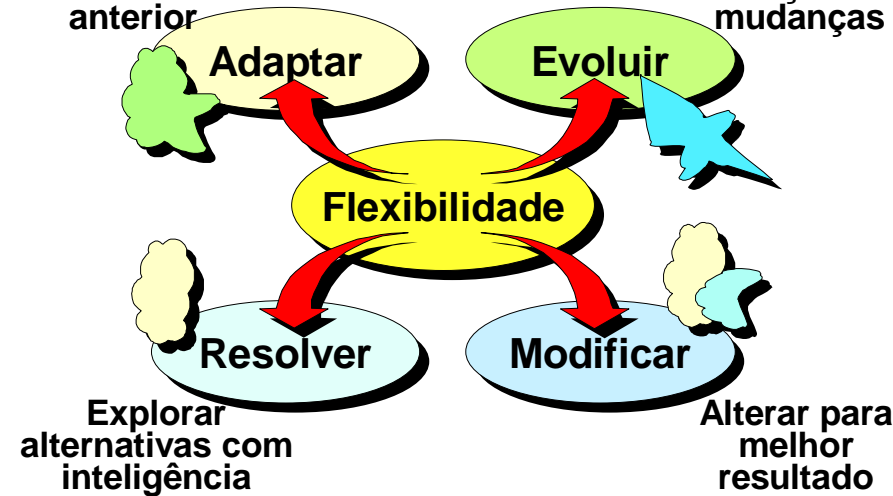
24

Níveis de flexibilidade



Gerar solução com base na anterior

Adaptar solução às mudanças

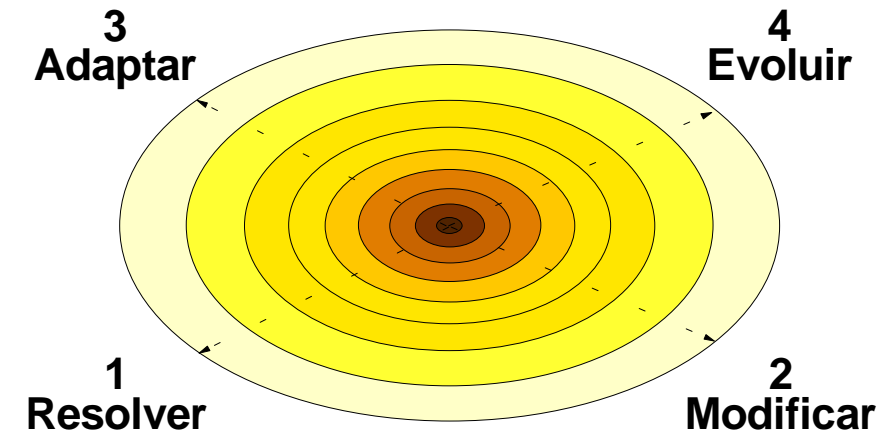


25

Reflexão sobre a flexibilidade



Até que ponto você tem sido flexível para...?



26

Perguntas disparadoras



1. Por que
2. Onde
3. Quando
4. Quem
5. O que
6. Como

1. Usar de outra forma
2. Adaptar
3. Ampliar,
4. Adicionar,
5. Multiplicar
6. Reduzir,
7. Dividir,
8. Eliminar
9. Substituir
10. Rearranjar
11. Inverter
12. Combinar
13. Manter

1. Comprimento, largura, altura, profundidade, extensão
2. Peso, volume, densidade
3. Potência, força
4. Tempo, freqüência, período, duração, idade
5. Custo, investimento, renda
6. Movimento, espaço, cobertura, localização
7. Número, concentração, ordem, planejamento, controle
8. Estrutura, sistema, capacidade, recursos
9. Tensão, intensidade, velocidade, aceleração, energia, trabalho, pressão
10. Área, sincronismo, posição, eficiência

"A resposta para qualquer problema preexiste. Precisamos fazer a pergunta certa para revelar a resposta."

Jonas Salk

27

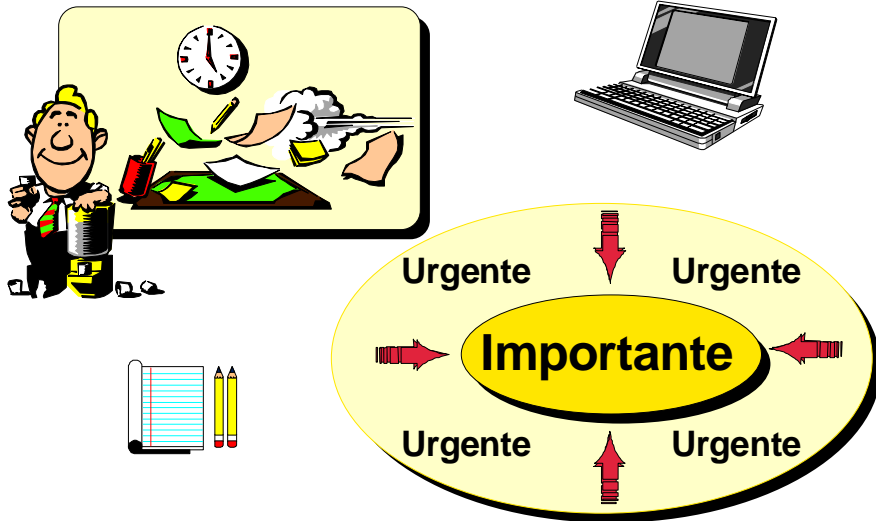
Prioridade



Iniciativa e força de vontade para colocar o mais importante em primeiro lugar visando a eficácia através da redução do trabalho flutuante

28

Urgente versus importante



29

Matriz de urgência



Em que quadrantes se concentram suas atividades?

	Urgente	Não Urgente
Importante	1 ▶ Crises ▶ Oportunidades momentâneas ▶ Problemas urgentes ▶ Reuniões estratégicas ▶ Atividades programadas	2 ▶ Preparação ▶ Prevenção ▶ Definição de valores ▶ Planejamento ▶ Relacionamentos
Não Importante	3 ▶ Entrevistas inesperadas ▶ Opiniões sobre relatórios ▶ Reuniões inesperadas ▶ Urgências de terceiros	4 ▶ Trabalho sem importância ▶ Correspondência irrelevante ▶ Certos telefonemas ▶ Atividades "alienantes"

30

Desafio



O que pode ser feito para melhorar?

Hábito de cultivar virtudes

Proatividade

Resiliência

Equilíbrio Urgente versus importante

31

Aprendizagem



"A utilidade do que se aprende numa seqüência de atividades pode ser sempre traduzida em projetos de aplicação dos conhecimentos."

Agenda dos trabalhos

__ : __ às __ : __	Revisão do material
__ : __ às __ : __	Preparação do projeto
__ : __ às __ : __	Ensaio e retoques
__ : __ às __ : __	Intervalo
__ : __ às __ : __	Apresentações
__ : __ às __ : __	Avaliações e encerramento

32

Projetos e prazos



Projetos	Prazos

projetar	criar	despertar	modificar
prever	gerar	demonstrar	resolver
analisar	desenvolver	exemplificar	reduzir
ajudar	participar	identificar	aumentar
planejar	ouvir	relacionar	informar
apoiar	atender	negociar	divulgar
montar	assistir	compreender	utilizar
preparar	visitar	adaptar	consolidar

33

Principais tópicos



- Depoimentos
- Negociação
- Comunicação
- Sinergização

2

34

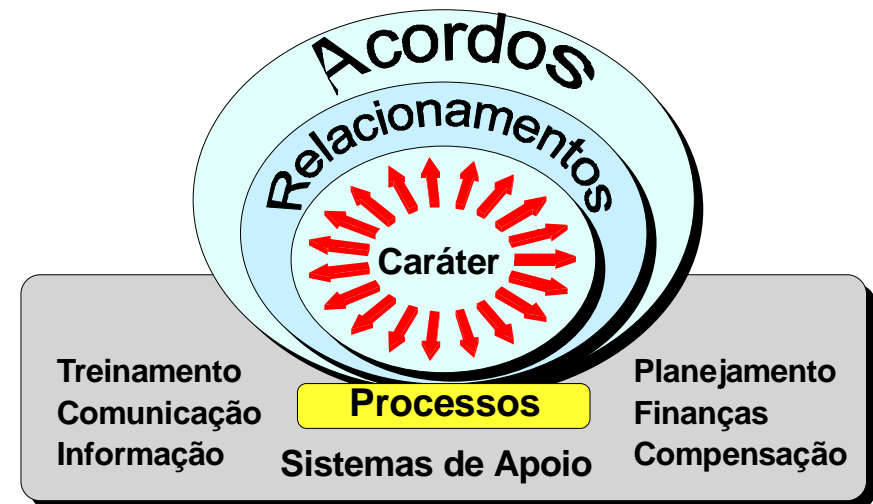
Negociação



Coragem para explicitação de pontos de vista com transparência e consideração na busca por solução que atenda a todas as expectativas

35

Buscar Vantagem Recíproca



36

Ganha / Ganha



Conta Emocional

- Compreender o indivíduo
- Honrar os compromissos
- Atentar para as pequenas coisas
- Esclarecer as expectativas
- Demonstrar integridade pessoal
- Pedir desculpas Sinceras



- Acordos gerados por resultados
- Focos nos interesses e não em posições
- Cuidados com a C/C Emocional

Consideração

P/G respeito	G/G sinergia
P/P defesa	G/P esforço

Transparência

37

Negociação



Qual a sua opinião sobre os processos de negociação entre os departamentos?

Consideração	Muita	P/G	G/G
	Pouca	P/P	G/P
		Pouca	Muita

Coragem

Causas das deficiências	
Expectativas não esclarecidas	
Sistemas de avaliação inadequado	
Falta de Métodos	
Carência de algumas virtudes	

38

Comunicação



Coragem temperada pela consideração para primeiro procurar compreender, para depois ser compreendido

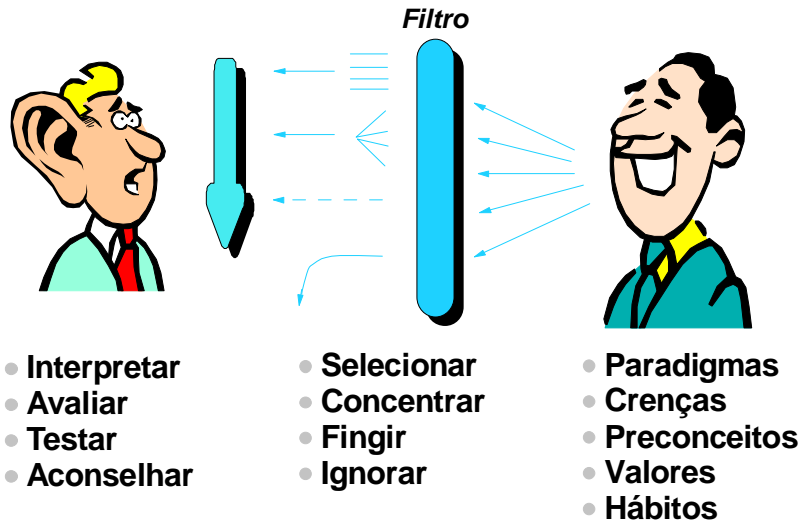
39

Interpretações



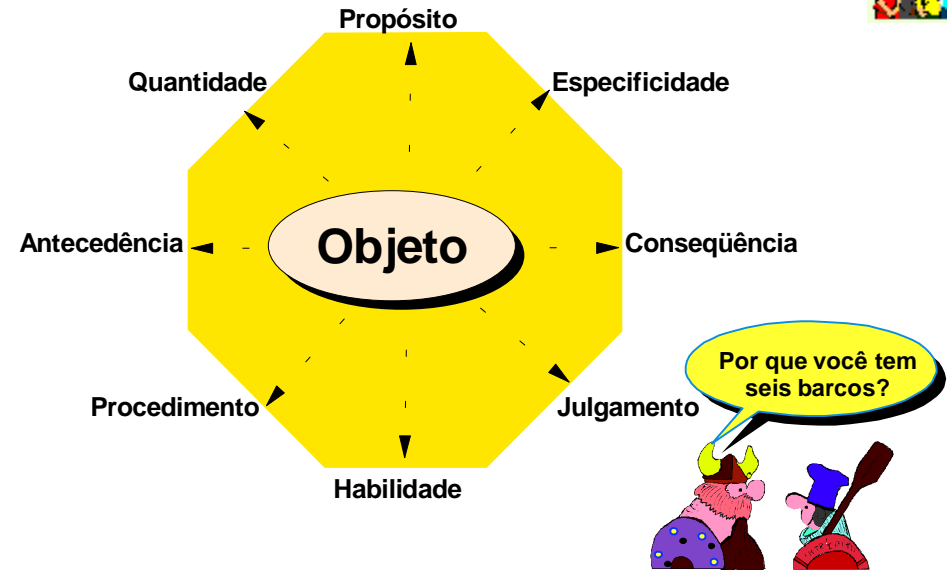
40

Bloqueios na comunicação



41

Postura Questionadora



42

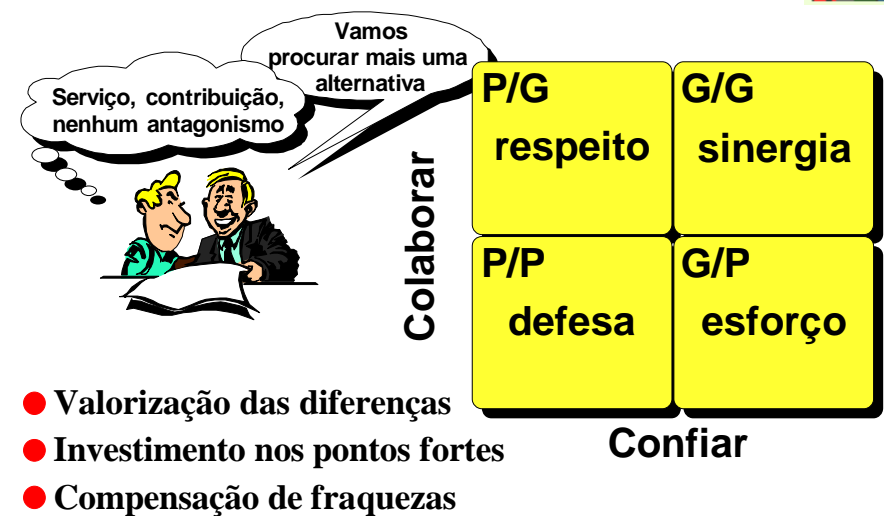
Sinergização



Confiança e colaboração no trabalho conjunto para produzir algo muito melhor do que se conseguiria com o somatório dos resultados em separado

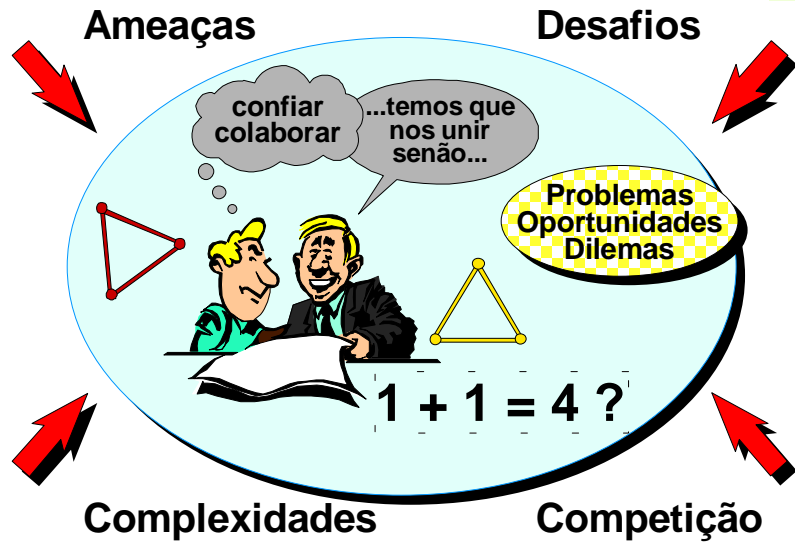
43

Confiança e Colaboração



44

Conflitos e Desafios

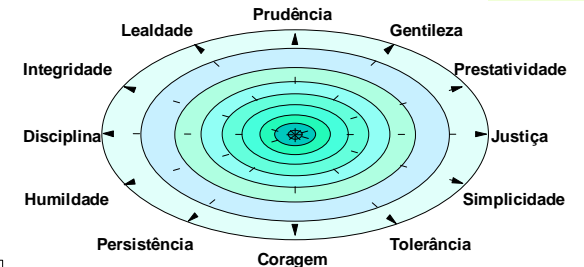


45

Índice VRPOF



Virtudes	
Resiliência	
Proatividade	
Objetividade	
Flexibilidade	
Organização do Tempo	
Organização do Espaço	



	Projetos	Prazos
Não importante		



46

Bibliografia - Sinergia Organizacional



- R. BUCKMINSTER FULLER ©1982. SYNERGETICS: Explorations in the Geometry of Thinking. Collier Books Macmillan Publishing Company New York
- TUCKER, ROBERT B. ©1991. Administrando o futuro: as 10 forças de mudança para vencer a concorrência. Rio de Janeiro: Record, ©1993
- WAITLEY, D.E. & TUCKER, R.B. Winning the Innovation Game. A Berkley Book. New York, 1986.
- MINTZBERG, H. The Manager's Job: Folklore and Fact. Harvard Business Review, ©1977.
- STEPHEN R. COVEY. ©1991. Liderança Baseada em Princípios. Editora Campus Ltda. Rio de Janeiro, 1994.
- STEPHEN R. COVEY ©1989. Os 7 hábitos das pessoas muito eficazes. Editora Best Seller. Sao Paulo 1991.
- ANDRÉ COMTE-SPONVILLE ©1995. Pequeno Tratado das Grandes Virtudes. Editora Martins Fontes ©1995
- WILLIAM J. BENNETT. ©1993. O Livro das Virtudes - Uma Antologia. Editora Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1995.
- DARYL R. CONNER. ©1993 MANAGING AT THE SPEED OF CRANGE - How Resilient Managers Succeed and Prosper Where Others Fail. Villard Books. New York, 1993.
- RALPH SPRAGUE, JR & ERIC D. CARLSON ©1982. Building Effective Decision Support Systems. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- WENDY LEHNERT. ©1978. The Process of QUESTION ANSWERING. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Hillsdale, New Jersey. John Wilhe & Sons Limited
- BARBARA ARIA WITH RUSSELL ENG GON ©1992. SPIRIT OF CHINESE CHARACTER. Chronicle Books. San Francisco.
- GEORGE LEONARD ©1991. MAESTRIA - As chaves do sucesso e da realização pessoal. CULTRIX ©1995
- BOB MESSING ©1989. O Tao da gerência - Adaptado do Tao-te King para os gerentes da Nova Era. Nobel ©1992
- PIERRE WEIL ©1993. Organizações e Tecnologias Para O Terceiro Milênio: A nova cultura organizacional holística. Editora Rosa dos Tempos ©1993
- DÊNIS M. S. BRANDÃO ROBERTO CREMA. O NOVO PARADIGMA HOLÍSTICO: Ciências, Filosofia Arte e Mística. Summus Editorial ©1991.

47