



TRABALHABILIDADE

Sistema de recompensas: as recompensas intrínsecas

Já falámos nesta coluna sobre as recompensas extrínsecas, externas ao sujeito, e cuja iniciativa tem que partir claramente da Gestão. Quando nos debruçamos sobre as recompensas intrínsecas, essas são ainda mais subjetivas e diretamente ligadas às necessidades individuais dos colaboradores.

Olhando para este tipo de recompensas temos que olhar para o indivíduo e perceber em que medida o mesmo olha para a sua atividade profissional: uma responsabilidade, um meio para atingir um fim, uma oportunidade de crescimento profissional ou até mesmo como uma porta para o seu desenvolvimento pessoal. Isto porque, concretizando, a alguém que vê a sua atividade profissional como um mero meio de ter um ordenado ao final do mês, de pouco vale qualquer investimento que não resulte necessariamente num acréscimo financeiro. Por outro lado, a quem tem uma noção de carreira e progressão individual, não podem faltar oportunidades de evolução na empresa, que não estão necessariamente relacionadas com um aumento na sua retribuição.

Nas recompensas intrínsecas temos que destacar que no topo do pódio está necessariamente o reconhecimento, seja este por parte do superior hierárquico, da sua equipa, dos seus clientes,... Este reconhecimento pode fazer-se por diversas formas, incluindo a progressão na empresa, mas não pode deixar de ser expresso, seja em privado ou em público (consoante o perfil da pessoa em causa). Porque um reconhecimento que não seja efetivo, que não seja concreto, que não seja assumido, deixa espaço para dúvidas e resulta numa má comunicação por princípio.

Para além do reconhecimento, existem outras recompensas intrínsecas, que pode e deve considerar na altura de recompensar um colaborador:

a) Autonomia

Quem valoriza o seu emprego como forma de evolução profissional, sente um especial reforço positivo quando lhe é dada capacidade de decisão e mais responsabilidades. Tal traduz-se necessariamente em novos objetivos. Quem tem um trabalho orientado para os mesmos valoriza especialmente o trabalho como um desafio. Assim, ser-lhe dado poder de decisão e de orientação do trabalho, proporcional à sua capacidade e ao nível de confiança conquistada, pode ser uma enorme aposta para a empresa, potencia o capital humano e faz com

que o trabalhador se sinta especialmente valorizado.

b) Programa de Carreira

Mantendo a mesma linha, a noção de que existe um sistema interno que abre as possibilidades de crescimento é um estímulo não só à evolução pessoal como à competitividade entre colaboradores. Esse incentivo resulta em ganhos para todos. Se na sua organização tal estruturação não está a trazer os resultados esperados, deve repensar o seu sistema: o mesmo é atrativo para os colaboradores? Se não é... é quase preferível não ter.

c) Espaço para opinião

Ninguém conhece melhor os pontos fortes e fracos da sua empresa do que a sua própria equipa. Nenhum auditor ou inspetor consegue detetar tantas não conformidades na organização, gestão, organização do trabalho e execução do mesmo, como as pessoas que estão todos os dias a observá-lo. E neste campo não vale "fingir" que se quer ouvir as opiniões: ou queremos e retiramos daí consequências, ou não queremos e de nada vale colocar uma caixa de sugestões na cantina (e depois nem ir ver se alguém lá colocou um papelinho).

Vamos ser realistas: abrir a possibilidade de dar opinião a todos, pode ser extremamente estimulante numa equipa de 10 pessoas

em que todas se encontram, mais ou menos, ao mesmo nível da discussão. Já fazê-lo numa empresa com 50 pessoas, já nos parece um pouco impossível (embora existam mecanismos de tratamento destes dados globalmente, com resultados muito interessantes para a capacidade de decisão da gestão). Então, temos que selecionar, quem e quando queremos ouvir, mas sobretudo não esquecer o objetivo da conversa: promover a melhoria contínua da empresa, mas também recompensar os trabalhadores que se interessam, se envolvem, vestem a camisola e querem contribuir para essa mesma melhoria.

Não podíamos fechar este artigo sem fazer uma breve referência à nova geração de trabalhadores que integraram o mercado de trabalho, e que quer no que se refere às competências intrínsecas, quer extrínsecas, começam agora uma nova forma de estar no mercado e na vida. Esta geração, comumente designada por Geração Y, Geração do Milénio ou Geração da Internet, vai trazer novos desafios a todos nós, habituados aos paradigmas que caracterizaram a Gestão de Recursos Humanos desde sempre. Sobre esse novo desafio iremos debruçar-nos mais tarde, num artigo específico sobre o assunto.

PUB.



Universidade Sénior Rainha D. Leonor

A Universidade Sénior Rainha D. Leonor, procura **professores voluntários** para, no próximo ano lectivo 2016/2017, leccionar as seguintes disciplinas:

- Alemão; - Espanhol; - Francês; - Folclore; - Inglês e outras para que estejam disponíveis.

Os interessados, poderão contactar a secretaria da Universidade Sénior, sita na Praça da Universidade, Rua Vitorino Fróis, Caldas da Rainha, ou através do e-mail - usrdlcr@gmail.com.

A Presidente da Direcção,

Maria da Conceição Bretts Jardim Pereira

(0687)

HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

humangext.com

Quer criar o seu posto de trabalho a vender gelados da Olá?

Proporcionar a desempregados a criação de pontos de venda de gelados Olá é o resultado de uma parceria entre o IIEFP e a Unilever Jerónimo Martins para fomentar o empreendedorismo. "IEFP - Sou Olá" é o nome do programa que resulta do protocolo assinado no final de Julho e que pretende proporcionar a abertura de pontos de venda de gelados em apenas cinco passos.

O programa "**dirige-se a todos os inscritos no IIEFP que, independentemente da idade e formação, tenham espírito empreendedor, mas não têm uma ideia de negócio ou os recursos necessários para concretizá-lo**", conforme explica a empresa.

Há dois modelos de negócio: quiosque e Piaggio (mota). Os concorrentes devem estar inscritos no IIEFP (1º passo), escolher o local para instalar o seu negócio (2º passo), preencher e enviar dois documentos: modelo de negócio e formulário de candidatura (3º passo), tratar do licenciamento (4º passo) e, por fim, assinar o contrato e abrir o estabelecimento.

O contrato de concessão tem uma duração de seis anos, após os quais o empreendedor pode dar continuidade sem necessitar de renovar. Nesse caso terá de passar a "**ceder 2% da facturação para custos de manutenção**".

Segundo a empresa, o investimento inicial é de 15

mil euros, sendo que a própria Unilever Jerónimo Martins assegura 50% do mesmo. Os restantes 7.500 euros podem ser investidos pelo candidato através de capitais próprios ou de financiamento. Neste último caso, o IIEFP apresenta condições especiais de financiamento aos candidatos do programa.

O know-how e o apoio técnico na elaboração do plano de investimento também são assegurados pela empresa.

Os empreendedores podem optar por vender outros artigos, mas sempre mediante aprovação da Olá. Em comunicado a empresa exemplifica que entre os produtos autorizados estão água, café, chocolate quente, waffles, pastéis de nata, chá quente e frio. António Silva, presidente do IIEFP, fez notar que "**os desempregados de longa duração têm mais dificuldades em ingressar no mercado laboral, mas a grande maioria deles não só têm importantes qualidades como estão muito motivados para conseguir novas oportunidades**".

Por sua vez, António Casanova, CEO da Unilever Jerónimo Martins, disse que esta "**é uma forma inovadora de ultrapassar as barreiras que se colocam no arranque de um negócio próprio**".

O programa Sou Olá integra também a Academia Olá, que propõe estágios a jovens estudantes entre os 18 e os 25 anos. ■ I.V.

PUB.

ADMITE-SE PESSOAL PARA A COLHEITA DE FRUTA

LOCAL: Fanadía

Inscrições por S.M.S. com **nome; idade e localidade**

914 647 418

(840)



O **Grupo B&M** sediado em Gaeiras - Óbidos, com atividade na conceção, desenvolvimento e produção de Artigos Sanitários pretende recrutar:

Assistente Comercial de Exportação (M/F)

Reportando à Direção de Exportação terá como função o apoio ao Departamento de Exportação na elaboração e organização de todo o processo de encomendas e assistência aos clientes do mercado externo.

Perfil do Candidato:

- Habilitações mínimas ao nível do 12º ano;
- Experiência profissional no mínimo de 5 anos;
- Domínio da Língua Francesa;
- Excelentes conhecimentos de informática;
- Pessoa dinâmica, responsável e com boa capacidade de comunicação;
- Residência na zona Oeste (fator preferencial).

Oferecemos:

- Remuneração compatível com a função e a experiência demonstrada;
- Integração em empresa dinâmica e consolidada no mercado nacional e internacional.

Se não corresponde ao perfil pretendido, por favor não responda a este anúncio.

Os candidatos interessados devem enviar curriculum vitae com foto para

rhumanos@grupobm.pt

(0669)

PRECISA-SE
Empregado(a)
Ajudante
de cozinha
262832735

(454)