

Happy hour GERIR 2025

ENTREVISTA

“No mundo de hoje,
ou a gente se adapta
ou fica estagnado”

Página 4

“Quem faz acontecer são **pessoas**”

Muito além de indicadores relacionados à produção ou a resultados, as empresas têm voltado seus olhares para aspectos que não têm a ver somente com máquinas ou estruturas físicas. Nesse processo, as pessoas são um ativo fundamental.

No caminho da valorização do fator humano, a gestão de pessoas ultrapassa a área de RH e adquire uma importância estratégica. Nesse cenário, gerir equipes deve ir além de questões como admitir, demitir, controlar o registro de ponto ou organizar a folha de pagamento.

Em contexto contemporâneo, a capacidade de atração, motivação e retenção de talentos representa um processo capaz de assegurar que os profissionais estejam alinhados com os valores da empresa e tenham condições de atingir seu potencial máximo.

Com o objetivo de fomentar reflexões quanto a essa temática, o projeto Gerir, iniciativa da Gazeta Grupo de Comunicações, recebeu na terça-feira Henrique Kuhn, diretor do Dale Carnegie Vale do Rio Pardo. Ele foi o palestrante do evento, que estreia em 2025 o formato de *happy hour*. Os convidados foram recepcionados na Hbier Public House para encontro dinâmico e interativo que permitiu aprofundar a reflexão acerca da temática e, ao mesmo tempo, estimulou o *networking*.

Desde sua primeira edição, o Gerir, em seus eventos, tem como essência o fortalecimento e o desenvolvimento social econômico. Ao longo de todas as etapas realizadas, antes em formato de *workshop*, o encontro entrou para o calendário como uma das principais iniciativas em âmbito corporativo, trazendo pautas estratégicas e diferenciadas.

Nesta edição, os convidados puderam compreender que a atenção às pessoas se reflete em resultados e desenvolvimento. Não restam dúvidas de que boas práticas contribuem para a qualidade de vida e a criação de um ambiente no qual a confiança, a comunicação e o reconhecimento fazem parte da rotina.

Em termos práticos, alguns efeitos positivos dessa visão passam pela redução da rotatividade e de custos, além de estimular o comprometimento e interesse dos colaboradores em permanecer na empresa. Além disso, times bem geridos são mais criativos, colaborativos e preparados para mudanças. Em tempos de tantas transformações, ter equipes capacitadas e alinhadas é um aspecto decisivo. Mas encontrar o caminho, acertar na decisão e lidar com tantas variáveis, como explicou o palestrante do Happy Hour Gerir, representa um desafio e exige atenção e a busca por equilíbrio entre habilidades técnicas e características pessoais.

Fotos: Rodrigo Assmann



■ O presidente executivo da Gazeta Grupo de Comunicações, Sydney de Oliveira, e Henrique Kuhn, diretor Dale Carnegie para o Vale do Rio Pardo



■ Primeira edição do projeto Gerir no formato de Happy Hour foi realizada terça-feira, no começo da noite, no ambiente da HBier, em Santa Cruz

De olho no **agora** para compreender os desafios do **futuro**

Sempre dinâmico e desafiador, o mercado de trabalho pede aprendizado constante de todos os envolvidos. O processo de gestão de pessoas, por exemplo, é fundamental para o sucesso empresarial. Entender de que forma lidar com as diferentes gerações, estar atento às novas necessidades internas e externas, gerenciar o tempo e buscar aperfeiçoamento contínuo são algumas das habilidades imprescindíveis no meio.

Segundo o palestrante do Happy Hour Gerir de terça-feira, Henrique Kuhn, diretor da Dale Carnegie Vale do Rio Pardo, “fazer melhor do que estou fazendo é um critério fundamental”. Por meio do trabalho, cada um, na condição de líder ou não, tem a chance de se desenvolver enquanto ser humano e entender que é preciso ir além para crescer não só como pessoa, mas como profissional.

Kuhn citou aspectos que têm sido considerados como “influenciadores de engajamento” dos trabalhadores. O primeiro deles seria o relacionamento com o supervisor: quando as metas e as objeções são claras, os líderes se importam sobre como os funcionários se sentem; e os funcionários são capacitados.

Em segundo surge a confiança na liderança, e em terceiro é citado o sentimento de orgulho, relacionado à imagem positiva da organização na visão do público. “Isso proporciona um sentimento de pertencimento entre todos”, reforçou Kuhn. Ao mesmo tempo em que pesquisas apontam que 65% das profissões que a Geração Z (1995-2015) vai exercer no futuro ainda não existem, muitas questões profissionais podem servir de exemplo, como um legado de geração para geração.

Kuhn salientou que o líder precisa ter plena capacidade de percepção e entendimento dos potenciais de sua equipe para que o trabalho seja realizado com êxito. “A gente sabe que, em um ambiente que não é tão agradável e favorável, com muita pressão, as pessoas não demonstram a melhor produtividade”, observou o palestrante.

“O papel do líder, principalmente em questões de desafio e de mudança, é essencial para apoiar, dar suporte, para uma conversa de alinhamento. Ninguém sai de casa para ir trabalhar querendo fazer algo de errado. Parece que esse é o pensamento de alguns líderes, mas isso não faz sentido e não leva a lugar algum.”



■ Kuhn: “Fazer melhor do que estou fazendo é um critério fundamental”, diz o diretor do Dale Carnegie

Pronto Atendimento Virtual Unimed VTRP

Consulte online com médicos da Unimed, direto do seu celular ou computador!

O PA Virtual é uma alternativa segura, prática e acessível para quem precisa de cuidados de onde estiver.

- Atendimento por videochamada
- Com médicos da Unimed
- Sem sair de casa
- Disponível 24h

Acesse agora e tenha o cuidado que você merece.



Entre em
unimedvtrp.com.br/pa-virtual/
ou QR Code ao lado



Unimed
Vales do Taquari
e Rio Pardo/RS

TELEMEDICINA
Unimed

BATUCA

ANS nº 30639-8

Para que a empresa evolua, o líder precisa pensar no outro

O comportamento da liderança é o termômetro para o cotidiano de uma empresa. Afinal, o profissional nessa posição é o grande guardião dos valores da companhia. Essa foi uma das reflexões trazidas pelo diretor da Dale Carnegie Vale do Rio Pardo, Henrique Kuhn, que palestrou no Happy Hour Gerir, na última terça-feira. De acordo com ele, líderes bem capacitados desenvolvem equipes mais preparadas. “Isso tem a ver muito com o seu comportamento, na gestão do tempo, fazendo com que as pessoas queiram evoluir.”

Ainda segundo o especialista, é fundamental que os responsáveis pela gestão se aproximem mais das pessoas com as quais trabalham. “Quando ele se torna mais próximo, descobre como ajudar e fazer com que a pessoa avance.” No caso de diferentes gerações dividindo os mesmos ambientes de trabalho, Kuhn também acredita que é fundamental estudar o tema.

“Nesse caso, o líder tem de olhar e dizer: ‘Esse desafio é meu’. Quando eu assumo a responsabilidade, deixo de terceirizar o problema. Se eu não faço isso,

as coisas não mudam, não acontecem e o resultado cai.” Por isso, de acordo com Kuhn, é fundamental estar sempre atento aos que estão ao redor. “Percebendo, fazendo com que essa pessoa se sinta especial em trabalhar junto comigo. Isso para mim é liderança.”

O diretor enfatizou a importância do diálogo nas organizações. “Quando a gente para e conversa com as pessoas, olha para elas de verdade e passa a entender por que elas fazem as coisas, a gente consegue ajudá-las a pensar.”

A velocidade da tecnologia versus a velocidade do desenvolvimento humano é apenas um dos desafios dos líderes do hoje e do amanhã. Saber trabalhar com as quedas na capacidade de concentração, de paciência e de resiliência; gerenciar os choques culturais, emocionais e comportamentais de pelo menos quatro gerações; otimizar processos e tempo; e despertar a transformação em si e nas pessoas são habilidades vitais para o futuro.

“O papel do líder, principalmente em questões de desafio e mudança, é fundamental para fazer com que as pessoas entreguem o seu melhor. E todo mundo quer isso”, ressaltou.

Rodrigo Asmann



■ “Se assumo a responsabilidade, deixo de terceirizar o problema. Se não faço isso, as coisas não mudam”

AINDA DÁ TEMPO DE
VIVER UMA EXPERIÊNCIA
COMPLETA E NA PRÁTICA.

VESTIBULAR
COMPLEMENTAR

Faça sua prova online
até 11/08 em

unisc.br/vestibular

UNISC

5
NOTA MÁXIMA NO MEC

sobe

AMBIENTE ORGANIZACIONAL**“As opções são adaptar-se ou estagnar”**

Acompanhar o cenário organizacional faz parte da rotina diária do diretor da Dale Carnegie, Henrique Kuhn. E a partir dessa bagagem de conhecimento ele compartilhou no Happy Hour Gerir de terça-feira algumas reflexões sobre o universo empresarial contemporâneo, na região, no País e no mundo.

Kuhn é diretor da Dale Carnegie para as regiões Vale do Rio Pardo, Vale do Taquari e de Passo Fundo. Na Convenção Phoenix, foi eleito um dos seis gestores mais influentes em nível global. É ainda CEO da Southmotorhome. Trainer pela Carnegie University, tem formação em desenvolvimento de equipes desde 2012, sendo ainda trainer dos processos de Gestão, Liderança, Vendas e Negociação. É sênior trainer e especialista em formação de pessoas.

O diretor salienta que a Dale Carnegie há mais de um século tem papel fundamental no desenvolvimento de lideranças e seus treinamentos apoiam empresas na busca do resultado contínuo. Em Santa Cruz do Sul e na região, a Dale Carnegie está presente há duas décadas, com inúmeros exemplos de líderes e organizações que produzem excelentes resultados. Em entrevista, ele aborda alguns dos temas associados a sua palestra.

ENTREVISTA

Quais são, na avaliação do senhor, os maiores desafios contemporâneos no ambiente organizacional e das empresas?

Num cenário global onde a inovação tecnológica avança em ritmo acelerado, empresas e profissionais enfrentam um momento decisivo: adaptar-se ou estagnar. A inteligência artificial, a automação de processos e a digitalização das relações têm redesenhado o ambiente organizacional – mas, no centro de tudo isso, ainda estão as pessoas.

Os maiores desafios contemporâneos nas organizações não estão apenas na tecnologia em si, mas na gestão das relações humanas em meio à mudança. A convivência entre pelo menos quatro gerações no mesmo ambiente de trabalho exige dos gestores uma habilidade fundamental: adaptabilidade emocional e comunicação assertiva.

A queda na capacidade de foco, o aumento da ansiedade, a busca por propósito e por ambientes mais saudáveis emocionalmente são apenas alguns dos sintomas dessa nova realidade.

Além disso, líderes precisam lidar com transformações constantes no comportamento do consumidor, mudanças regulatórias, e a exigência por inovação contínua – tudo isso sem perder o engajamento do time.

E, num segundo momento, quais são as grandes potencialidades?

Apesar dos desafios, o momento também é de grandes oportunidades. As empresas que investem no desenvolvimento humano, na escuta ativa e na profissionalização das lideranças estão colhendo resultados significativos, assim como mostram pesquisas:

Empresas com altos índices de reconhecimento têm engajamento 21% maior entre os colaboradores.

Fonte: Gallup, 2023.

Funcionários que se sentem reconhecidos têm 63% menos chance de procurar um novo emprego.

Fonte: Cicero Group, 2022.

Empresas que implementam programas de reconhecimento veem um aumento médio de 14% na produtividade.

Fonte: Harvard Business Review.

Empresas com colaboradores engajados e valorizados têm uma satisfação do cliente 10% maior.

Fonte: Gallup.

Em um mundo que avança rapidamente na inovação em termos de tecnologias, o que a formação de gestores e colaboradores requer para acompanhar esse ritmo?

Estamos diante de um tempo em que a humanização virou diferencial competitivo. A cultura organizacional passou a ser um ativo estratégico, e o clima interno, um indicador de performance.

A formação de líderes e colaboradores precisa ir além das competências técnicas. O mercado exige pensamento crítico, inteligência emocional, comunicação clara, flexibilidade e aprendizado contínuo.

Em um mundo cada vez mais digital, o diferencial será cada vez mais humano. É preciso preparar gestores que saibam unir processos e pessoas, dados e intuição, tecnologia e empatia.

Num cenário social e de prestação de

serviços que gradativamente adota a automação, qual é o papel e o lugar do recurso humano, e como formá-lo devidamente?

A automação chegou para ficar, mas não para substituir tudo – e nem todos. Ela veio para redirecionar o papel do ser humano dentro das organizações: menos tarefas repetitivas, mais protagonismo, mais criatividade, mais tomada de decisão.

Formar pessoas para essa nova realidade requer investimento em educação corporativa, mentorias, experiências práticas e, principalmente, uma liderança que inspire e desenvolva, e não apenas cobre e controle.

Os desafios e as angústias do ambiente organizacional no Brasil são similares aos de outras nações? Como o País pode aprender junto com os demais? E o que teria a ensinar?

As angústias organizacionais vividas no Brasil não são exclusivas. Questões como engajamento, rotatividade, inovação e produtividade estão presentes em diversas nações. No entanto, o Brasil traz um diferencial: a capacidade de reinvenção em meio à instabilidade.

Com um mercado diverso e criativo, o País pode aprender com modelos internacionais de gestão, mas também pode ensinar sobre resiliência, adaptabilidade e liderança em contextos complexos.

No meio de tanta inovação, uma certeza se mantém: são as pessoas que fazem as empresas acontecerem.

**Henrique Kuhn**

Diretor da Dale Carnegie Vale do Rio Pardo

Fotos: Divulgação/GS



■ Sydney de Oliveira, da Gazeta, e Henrique Kuhn

Registros

■ Heron Begnis, Andréia Valim e Sydney de Oliveira



■ William Pujol, Walter Siedschlag e Lau Ferreira



■ Empresários, lideranças e gestores acompanharam a atividade na HBier Public House, na terça-feira