



PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NOS LIONS CLUBES





Filosofia: baseia-se na adequação, na retenção, na fidelização, no acompanhamento dos associados e na prospecção e admissão de novos;

Visa Assegurar a harmonia das relações pessoais e de trabalho, sob forma de dialogo participativo.



Componente principal: Pessoas (os
companheiros);

O determinante são as relações pessoais e
leonísticas.



Para um clima organizacional adequado:

1. A diretriz estratégica;
2. A política de gestão de associados.



Política de gestão de pessoas:

Conjunto de procedimentos, formas de ação, de comunicação, ações de retenção, formas de prospecção de novos e de interação existente em cada clube.



Politica de Gestão de pessoas:

Paternalista, burocrática, centralizadora, autoritária, etc.

Nada mais é do que um traço da cultura organizacional existente.



Diretriz estratégica:

Influencia a política de gestão de pessoas;
Adequá-la para os desafios do clube.



Tendências do terceiro setor:

Contemplar uma adequação entre estratégia e política de gestão de pessoas.



Caracterização da gestão:

Participação, capacitação, comprometimento, engajamento, e desenvolvimento do capital humano e capital social.



Diretoria de Associados:

Nobre função de organizar a política de gestão de pessoas e implementá-la.



Modelo centralizador:

Focado na pessoa do CL Presidente, caracterizado por “ilhas de poder”, em completa desintegração de cargos e funções e poucas influencias nas decisões estratégicas.



Processo de afirmação de um modelo:

Permitirá processar informações e questões da área mais eficientemente e com maior produtividade;

Permitirá maior mobilização em torno de interesses comuns.



Papel do gestor (Diretor de Associados):

Adequação do quadro de associados;

Capacitação; retenção, fidelização;

Prospecção e admissão de novos associados;

Extensão (novos clubes);

Formar, integrar e aperfeiçoar os companheiros;

Apregoar a visão, valores, missão e objetivos comumente definidos no clube.



A área de direção de associados passa de apenas guardião dos associados à planejadora e agente de mudanças;

Muito mais importante que admitir pessoas “certas” seria capacitá-las e engajá-las efetivamente;

E isso, demanda uma política de pessoas mais efetiva.



É fundamental:

Perceber as expectativas dos companheiros, oferecer-lhes condições de desenvolverem habilidades, criatividade e participação;

Estimular o trabalho em equipe e dar autonomia de atuação em áreas onde isso é possível;

Estes são elementos fundamentais para o desenvolvimento leonístico e, em particular do próprio companheiro.



Exemplo pratico:

1.Politica:

Os dirigentes e demais lideranças devem adotar modelos de gestão e ambiente de trabalho capazes de estimular, comprometer, engajar às estratégias do clube, visando a excelência, o alcance dos objetivos e a execução do planejamento organizacional.



2. Diretrizes:

- Consolidar uma política de carreira leonística e reconhecimento baseada na meritocracia;
- Assegurar nível adequado de capacitação e desenvolvimento dos companheiros nas competências leonísticas necessárias ao atendimento dos processos das atividades do clube.



Possíveis Ações:

- Diagnóstico e adequação quadro(ver estrutura);
- Capacitação & Desenvolvimento;
- Prospecção e Admissão de novos associados;
- Recepção do novo companheiro;
- Orientação ao novo companheiro;
- Acompanhamento do novo companheiro;
- Reconhecimento;



Possíveis ações:

Ex-companheiros – Construir banco de dados para relacionamento;

Companheiros eméritos (aposentado);

Plano operacional da Diretoria de Associados.



Reforçar o entendimento de que o papel da Diretoria de Associados é essencialmente estratégico, e a valorização dos companheiros assume relevância especial.



Desculpem a dureza das palavras, mas é preciso:

- Estrutura organizacional bem definida;
- Matriz de responsabilidade bem definida;
- Processo de prospecção e admissão criterioso;
- Programa de integração;
- Capacitação e desenvolvimento contínuo;
- Plano de reconhecimento definido e divulgado;
- Autonomia das lideranças em todos os níveis.



Politica de Gest3o:

Conceber/criar capacidades organizacionais que, se estiverem devidamente alinhadas 3s estrat3gias do clube, produzir3o melhores e maiores resultados.



Sobretudo, as políticas de gestão de pessoas precisam contribuir para o bem-estar dos companheiros, permitindo-lhes maior realização pessoal e leonística.



MUITO OBRIGADO!
DMLD – A.L. 2012/2013

CL ALBERTO HORVATICH

pralberto@uol.com.br

FONE: (43) 9972-2890

ARAPONGAS-PARANÁ

