Karol Beltramin

Consultoria Adm e RH

Karol Beltramin Consultoria ***Administrativo Recursos Humanos*:** estou no mercado desde 2018, desenvolvendo com excelência, serviços nas áreas de RH, ADM e Financeiro.

Uma profissional competente e comprometida com o resultado positivo para as empresas, bem como para com os profissionais participantes dos processos seletivos.

Serviços visando o atendimento das necessidades atuais das mais diversas organizações e setores da economia, no suprimento de suas necessidades nas mais diversas áreas.

Segue abaixo descritivo dos serviços:

Administrativo –

O setor administrativo de uma empresa é um dos mais importantes para alcançar os objetivos do negócio, pois é por ele que são tomadas as decisões estratégicas. Trata-se do alicerce para todas as outras atividades da companhia.

Por isso, é importante entender o que é setor administrativo, qual a sua função e como deve ser estruturado dentro de uma empresa.

- Gerenciamento de toda empresa neste setor.
- Atendimento aos clientes e fornecedores
- Documentos e arquivos
- NFs
- Balanço
- Recebimento de correspondências e documentos

- Elaboração de relatórios financeiros e contábil da empresa
- Redigir contratos
- Conciliação Bancária/ Correspondente Bancária: separação e preparação de documentos dos clientes para financiamento, linha de crédito, capital de giro, outros. Empresa com grande demanda de clientes de agronegócio.
- Controlar a entrada e saída de materiais;
- Gerir os benefícios dos colaboradores;
- Administrar folhas de pagamentos;
- Realizar pagamentos a fornecedores;
- Executar processos formais de admissão e demissão;
- Acompanhar o fluxo de caixa;
- Agendar exames admissionais ou demissionais;
- Operar equipamentos voltados para atividades administrativas, como controle de ponto;
- Realizar e atender chamadas telefônicas;
- Cadastrar informações sobre o negócio ou sobre os colaboradores nos sistemas.

Financeiro –

Os serviços financeiros são processos com intuito de otimizar a gestão de negócios. Dessa forma, eles tornam mais fácil várias ações, como por exemplo:

- Movimentação de dinheiro;
- Recebimento;
- Emissão de boletos;
- Notas Fiscais;
- Pagamento de contas;
- Transferências
- Entre outros.

Recrutamento & Seleção -

Seleção de Profissionais:

- Recrutamento e Seleção de profissionais de nível, Administrativo, Técnico, Tático e Estratégico;
- Processo Seletivo realizado através da coordenação dos consultores do **"Grupo Moro RH",** juntamente com os profissionais das respectivas áreas que necessitam de funcionários.

Etapas do Processo Seletivo:

- Levantamento do perfil necessário para ocupação da vaga disponível;
- Triagem e análise dos currículos conforme perfil solicitado;
- Entrevista inicial com cada candidato pré-selecionado, checando dados constantes no currículo;
- Avaliação do perfil profissional utilizando instrumentos compatíveis com o cargo oferecido, nos seguintes níveis:

- ***Nível Administrativo e Técnico***:

- Fatores a serem avaliados:

- Inteligência Geral;
- Atenção Concentrada na execução de tarefas;
- Raciocínio Abstrato;
- Avaliação de características de Comportamento, quanto a: conduta social, capacidade de associação e síntese, relacionamento interpessoal, adaptação do indivíduo a novas situações, superação de desafios, desejo de crescimento profissional, que são itens necessários para verificação do desenvolvimento pessoal e profissional.

- ***Nível de Supervisão, Gerencial e Estratégico***
- Elementos indicadores de desempenho e da postura laboral, tais como:

- ***Fatores Administrativos:***
- Planejamento, organização, controle, decisão, conformidade, delegação.

- **Fatores Interpessoais:**
- Dominância, comunicação, autonomia, consideração, confrontação, envolvimento.

- ***Fatores Intrapessoais:***

- Persistência, abertura a inovações, ritmo, tônus vital, motilidade, auto-controle, auto-exposição, senso de realização profissional.

Resultados/ Benefícios:

- Assessoramento de empresa especializada e atuante no mercado;
- Responsabilidade pelo fluxo das atividades relativas ao Recrutamento e Seleção junto à empresa solicitante;
- Profissionalismo no desenvolvimento das atividades de Recrutamento e Seleção; Suporte técnico durante todo o processo seletivo.

Arquitetura de Cargos -

Consiste basicamente em delimitar de forma clara e objetiva os perfis e as funções a serem desempenhadas por cada cargo na empresa. Isso significa que, com a arquitetura de cargos, é possível definir, previamente, o que cada colaborador da empresa vai executar.

Com a definição bem-feita dos cargos, fica mais fácil a seleção dos candidatos pelas suas competências e comportamentos. Então, é como se o departamento de Recursos Humanos (RH) tivesse o mapa das competências e comportamentos necessários para a ocupação de cada cargo a ser pleiteado entre os candidatos.

Essa arquitetura deve ser feita levando em consideração as competências, os comportamentos e os valores organizacionais que devem estar presentes em cada candidato. Assim, fica mais fácil evitar

equívocos ou desalinhamento de expectativas entre funcionários e empresa. Todo esse processo ajuda a evitar possíveis frustrações de ambas as partes.

***Outplacement* -**

Assessoria em processos de recolocação de profissionais que estão sendo desligados de sua empresa e para os quais existe a preocupação de fornecer suporte em seu processo de transição de carreira. O objetivo é fornecer ao profissional, suporte, tanto profissional quanto emocional e facilitar seu retorno ao mercado de trabalho.
Este procedimento além de diminuir muitas vezes, problemas com causas trabalhistas, demonstra por parte da empresa consciência, sensibilização e Responsabilidade Social.

Executive Search -

Processo que visa buscar e identificar profissionais para posições de diretoria, média e alta gerência, lideres e especialistas.
Com definição de estratégias de busca, levantamento do potencial de cada candidato, seleção assertiva que presa pelo sigilo e assertividade nas indicações.

Consultoria para Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs).

Trabalhamos na adaptação do ambiente físico, na orientação e conscientização dos colaboradores, com enfoque na recepção, inclusão, ambientação, retenção e reestruturação do planejamento estratégico da empresa, incluindo pessoas com deficiência. Transformando a cultura organizacional a empresa torna-se sustentável nos processos de Inclusão.
As mudanças comportamentais e culturais por nós sugeridas geram benefícios diversos, entre os quais destacamos: maior consciência sobre as diferentes perspectivas e realidades, maior autonomia, engajamento e produtividade às pessoas com deficiência, melhor relacionamento e integração com equipes, imagem corporativa positiva junto à sociedade e ao mercado. Além disso, a empresa que aposta na inclusão é vista como uma instituição que acredita na diversidade e no potencial do ser humano.

Consultoria Departamento Pessoal-

Auxiliando e ajudando em todo processo de Folha de Pagamento, Folha Ponto, Benefícios e atividades relacionadas.
Pois sabemos que no dia a dia o departamento RH/DP pode estar muito corrido e com pouco tempo para executar este processo, não é. Então, já imaginou poder contar com o ajuda de profissional para que tudinho ocorra perfeitamente e dentro do prazo.

Treinamento e Desenvolvimento-

O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas como desempenho imediato do cargo.

O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas.

Tipos de treinamento:

Reciclagem e atualização profissional

Ocorre quando as competências do colaborador estão defasadas em relação às melhores práticas do mercado. Por exemplo, se a linha de produção agora é automatizada, os profissionais que trabalhavam com processos manuais precisam se atualizar.

Habilidades de gerência e supervisão

Existe um ciclo natural de profissionais ocupando posições à frente das equipes, especialmente de gerência e supervisão. Assim, é bastante comum programas de treinamento para realizar o preenchimento desses cargos via recrutamento interno.

Redução de gaps de competência

Especialmente nas organizações que fazem a gestão por competências, o mapeamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes é constante. Em conjunto com avaliações de desempenho, dão origem a treinamentos em que se busca suprir deficiências.

Integração e promoção de pessoas

Quando um candidato é admitido ou um colaborador é promovido, o RH precisa adaptar o profissional ao novo cargo. Isso passa por treinamentos tanto voltados para competências como para desenvolvimento de relações com a equipe.

Soft skills

Uma área em crescimento é o treinamento de comportamentos e atitudes. É o caso de quando a Gestão de Pessoas busca melhorias em trabalho em equipe, assiduidade, comprometimento, resolução de problemas, criatividade etc.

Tipos de desenvolvimento:

Carreira

Atua em paralelo ao plano de carreira, ou seja, o RH precisa identificar quais são as necessidades para que as pessoas consigam sair dos níveis menores para cargos e salários mais altos.

Educação continuada

Especialmente em cargos técnicos, os profissionais precisam manter rotinas de aprendizado após a formação inicial. Aqui, além de programas de treinamentos da empresa, é comum o oferecimento de especializações e cursos externos.

Gestão da mudança

É o trabalho para manter a organização adequada às inovações. Por meio da capacitação dos profissionais, o negócio se torna apto a viver em novos cenários econômicos, sociais e tecnológicos.

DHO-

DHO é a sigla para Desenvolvimento Humano e Organizacional. Dentro do contexto das organizações o DHO prega que os colaboradores de uma empresa não devem ser vistos apenas pela perspectiva profissional, mas também deve-se levar em conta outros aspectos dessas pessoas, como o social, emocional e o racional.

É papel do ambiente de trabalho proporcionar condições adequadas para que os profissionais tenham, além dos equipamentos necessários para executar suas funções e atividades, a liberdade de expressão sobre as suas ideias e os seus sentimentos, sendo respeitados por isso.

Algumas das várias vantagens são:

Aumento da produtividade dos profissionais.

Mais rentabilidade para as empresas.

Melhora no clima organizacional.

Desenvolvimento e capacitação dos profissionais.

Crescimento acelerado da organização.

Melhora no nível de satisfação dos colaboradores.

Fortalecimento da cultura organizacional.

Sentimento de pertencimento.

Atração de novos talentos.

Diminuição do turnover (retenção de talentos).

Atenciosamente,

Karol Beltramin
Karolbeltramin.consultoriaadmrh@gmail.com
41996929811
https://www.linkedin.com/in/karolbeltraminconsultoriaadmrh