

GESTÃO

Processo de integração facilita adaptação de novos funcionários na empresa

3 de fevereiro de 2016

0 VEZES COMPARTILHADO



Deixar um comentário

Quando um funcionário é inserido em uma organização, é natural que ele se sinta deslocado e inseguro nos primeiros momentos. Para que isso não aconteça, é fundamental que a empresa tenha um **processo de integração** muito bem estruturado, que explique o funcionamento do negócio, além de uma definição clara de regras e normas a serem seguidas e de sua política de crescimento.

Dessa forma, segundo a Master Coach Senior & Trainer Alessandra Smaniotto, diretora de unidade no Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), o interesse deste colaborador na empresa será favorecido, pois irá possibilitar **maior segurança** com relação ao seu papel e funções.

“O mais importante neste processo é possibilitar que o colaborador **conheça o espaço físico** onde será alocado, para poder ter a real noção do que será responsável durante a sua permanência na empresa”, completa a especialista.



Processo de integração deve ser feito logo no primeiro ou segundo dia de contrato. Foto: iStock, Getty Images

Momento ideal para o processo de integração

Será que existe alguma momento mais indicado para que o processo de integração seja feito? Para Alessandra, o ideal é já fazer logo **primeiro ou segundo dia de contrato**. Assim, o funcionário já fica mais ambientado e consciente de seus deveres logo de início.

No entanto, está cada vez mais comum que candidatos conheçam os setores e procedimentos da empresa ainda no processo de seleção, antes de assinar o contrato (na fase chamada de **pré-contratação**), com o intuito de evitar desistências posteriores.

Seja qual for o caso, é indispensável a **presença de algum coordenador** com mais tempo de casa durante as atividades, pois é natural que dúvidas apareçam, e contar com alguém mais experiente no suporte é de grande ajuda.

Esse profissional torna-se ainda mais importante em dinâmicas realizadas com funcionários já contratados. Nessas situações, além de prestar esclarecimentos, ele também deve ser o responsável por **avaliar o interesse** e o envolvimento do novo colaborador, funcionando como uma espécie de superior imediato.

Dinâmicas e jogos de integração

Para tornar o processo de integração mais interessante, é comum que os setores de **Recursos Humanos** (RH) das organizações realizem algumas atividades. Entre as mais conhecidas estão os jogos e as dinâmicas.

“Normalmente se utiliza a **auto apresentação** para que o grupo que está entrando na empresa se conheça melhor e, dependendo do segmento da empresa, orienta-se a inserção de dinâmicas ou jogos que tenham a ver com a ideia do negócio”, explica a diretora do IBC.

Independentemente da atividade escolhida, cabe lembrar os principais motivos da integração, que são o de apresentar e **definir a política da empresa** e fazer com que o novo colaborador se sinta acolhido pela organização.

Então, procure **expor a hierarquia** e a conduta que deve ser adotada na empresa e deixe claro, desde o início, a função que ele desempenhará, sempre oferecendo suporte quando necessário. Para isso, procure desenvolver canais de comunicação de fácil acesso entre gestores e funcionários e sempre deixe a porta do RH aberta para novas sugestões e projetos, estimulando a proatividade.

Se você tem alguma dúvida ou sugestão sobre o assunto, **deixe um comentário** abaixo e contribua com a troca de ideias. Não esqueça de compartilhar esse artigo com seus seguidores nas redes sociais.