

Cristiane Ornelas

O novo milênio trouxe novos desafios para os departamentos de recursos humanos e profissionais de todo o mundo. Estes novos desafios levantam questões sobre a natureza das práticas de RH e do papel dos profissionais de RH, e implica novas abordagens para a função de RH na entrega de produtos e serviços através de uma visão estratégica alinhada aos objetivos de crescimento e desenvolvimento organizacional.

As organizações reconhecem que o capital humano é fundamental para manter-se competitiva e em constante crescimento na era do conhecimento, pois é exatamente o capital humano o único recurso organizacional capacitado para aprender, desenvolver, gerar recursos, inovar, produzir, vender, tomar decisões, liderar, motivar, comunicar, interagir, se organizar e comandar.

Por essa razão, as organizações hoje estão mais voltadas para sua capacidade de manter e atrair pessoas que estejam capacitadas para gerir recursos, atender demandas, planejar e liderar eficazmente a fim de promover a manutenção dos recursos operacionais de forma contínua e equilibrada.

Exatamente esta necessidade de gerar, reter e atrair talentos que viabilizem o sucesso organizacional que possibilitou a área de RH de ser reconhecida como parceiro do negócio. Inclusive como parte integrante da tomada de decisões estratégicas nos níveis mais altos, dentro de muitas organizações reconhecidas mundialmente por sua excelência. Porém, para que a Gestão de Pessoas de fato ocupe o tão esperado lugar ao sol de forma mais expressiva dentro das organizações, se faz necessário reconhecer que a área de RH deve ser reestruturada, flexibilizada de forma que venha a atender questões fundamentais para uma gestão de pessoas, agregando valor ao negócio, gerando novas competências e apresentando resultados a médio e longo prazo.

David Ulrich, professor de Management na Ross School of Business da Universidade de Michigan e autor de mais de 100 artigos e 15 best-sellers sobre liderança e gestão estratégica de pessoas, identificou oito dessas questões que são fundamentais, para o RH agregar valor a gestão, mostrar resultados condizentes com as estratégias de negócios, ditar profissionalismo e demonstrar novas competências.

Resumidamente esses desafios são:

1. Globalização: A Gestão de Pessoas, precisa criar modelos e processos para alcançar agilidade global, eficácia e competitividade, para tanto os profissionais de RH devem dominar globalmente as habilidades operacionais e a gestão de pessoas deve estar habilitada para desenvolver as competências de aprendizagem organizacional e a geração de novos talentos na busca constante de recursos inovadores e informações ao redor do mundo.
2. Gestão da cadeia de valor para a competitividade empresarial: RH precisa reorientar suas práticas, objetivando a geração de valor. Isto é importante porque, deslocando o foco de empresa para cadeia de valor, todas as atividades de RH se tornam definidas de acordo com critérios do cliente, ou seja, com suas estratégias de negócio.
3. Rentabilidade através de custos e crescimento: O crescimento da receita é um componente chave da equação rentabilidade. Os principais caminhos para o crescimento incluem o clientes, seja ele interno ou externo, o correto aproveitamento das competências essenciais e as fusões, aquisições ou joint ventures. Cada um destes tem implicações diretas na área de RH e exige cooperação entre a administração e os profissionais de RH para projetar e fornecer novas práticas organizacionais, incluindo uma nova formatação de sua missão, visão de futuro e valores, que estarão embutidas em uma nova cultura organizacional.
4. Foco na capacidade: Gestores e profissionais de RH devem buscar constantemente as capacidades necessárias para o sucesso. Todo gestor, obrigatoriamente tem o dever de identificar e promover as capacidades que eles precisam para aumentar a competitividade organizacional e os profissionais de RH devem definir o que fazer para gerir esses recursos dentro da organização, de forma que estejam devidamente alinhados operacionalmente e estrategicamente com os objetivos estabelecidos.
5. Mudança Organizacional: O universo organizacional está em constante mudança, visto que necessita atender as demandas do mercado para manterem-se competitivos e os profissionais de RH precisam gerir as pessoas de tal forma, que estas estejam capacitadas para assimilar essas mudanças, que estão quase se tornando uma rotina no ambiente organizacional.

Promover a mudança, disseminar a cultura organizacional, desenvolver e gerir talentos.

6. Tecnologia: Gestores e profissionais de RH precisam ser capazes de redefinir o trabalho para maximizar o valor da tecnologia na organização. Isso significa tornar a tecnologia parte viável e produtiva do ambiente de trabalho, e exige que os profissionais de RH se mantenham um passo à frente na informação.

7. Atrair e reter capital intelectual: Organizações empresariais do futuro vão competir agressivamente para obterem os melhores profissionais. E para que estas obtenham sucesso, terão de ser capazes de atrair, utilizar estes profissionais de forma eficaz, desenvolvê-los e mante-los dentro da organização.

8. Transformando a Organização: Durante a última década, as organizações passaram por uma série de mudanças, incluindo downsizing, fusões e reestruturações. Estas constantes mudanças, transformaram as organizações, através de novas políticas, novos valores. Esta transformação mudou a imagem de fundo do negócio, como hoje pode ser percebido, não somente por seus gestores, mas também por clientes e colaboradores. E a gestão de pessoas, através de suas políticas e práticas, muito tiveram que absorver desta transformação.

Como podemos observar pelo que aqui foi descrito, a área de RH deixou de ser apenas mais um departamento organizacional, mas um parceiro ativo dos negócios, capacitando, desenvolvendo, desburocratizando, flexibilizando e maximizando os recursos organizacionais de forma que esta área tornou-se parte das estratégias organizacionais.

Fonte: www.administradores.com.br