



Graduação Técnica de Recursos Humanos - 3º SEMESTRE - MANHÃ

A IMPORTANCIA DE UM RH ESTRATÉGICO NAS ORGANIZAÇÕES

Viviane Aparecida Evangelista¹

Orientador: Prof. Lawton Nani Benatti²

1. INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos (RH) encontra-se no que se pode descrever como momento histórico, a criação do RH estratégico, que nada mais é que a criação de uma área dedicada a análises táticas e estratégicas das organizações.

A proposta desse estudo é demonstrar a necessidade adequação do mercado a essa nova visão da área de RH e demonstrar os benefícios desse processo.

2. A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE UM RH ESTRATÉGICO

Enquanto muitos empresários, executivos questionam a existência do RH, articulando que as funções podem ser alocadas aos gerentes de linha, por crerem que está só se ocupa com festas, feriados e férias e aposentadorias dos funcionários ou tem a visão de que as responsabilidades podem ser direcionadas a consultores terceirizados,

Sabe-se que na verdade nos tempos atuais a área tornou-se uma das mais importantes em uma organização por ser responsável em manter estabilidade do capital intelectual da companhia bem como analisar e estruturar os ambientes organizacionais

Pode-se dividir o RH em três grandes correntes: Administração de pessoal, Recursos Humanos e Capital Humano/ Capital Intelectual. Todas têm seus objetivos que devem ser trabalhados da melhor forma possível, mas seguramente é mais produtivo e bem sucedido, quando se institui um RH estratégico que pode criar os meios adequados à

¹ Graduanda do Curso de Gestão em Recursos Humanos da Faculdade Nossa Cidade.

² Professor Mestre do Curso de Gestão em Recursos Humanos da Faculdade Nossa Cidade.

realidade do negócio e combinar essas três correntes. Segundo Barbieri (2012, p.9), com isso é possível programar ações como:

1. A adequação entre visão de futuro, sistema de gestão, cultura e a realidade do negócio
2. Colocar a pessoas, certa, no lugar certo, com as competências necessárias no prazo solicitado.
3. Priorizar a avaliação de potencial e desempenho e a educação continuada e o desenvolvimento das competências dos indivíduos.
4. Priorizar ações de qualidade, produtividade, inovação e criatividade.
5. Facilitar o *empowerment* dos colaboradores, no acesso dos mesmos à informação e ao conhecimento do negócio. [...]

Essas afirmações no primeiro momento pode-se parecer algo fora do comum ao mercado, ou seja, algo que não costumamos presenciar nas organizações, pois mesmo com o avanço do Mercado de Recursos Humanos, a área ainda é atrelada a tarefas operacionais e muitas vezes não é convidada a tomar decisões essenciais. Para auxiliar nesse processo é preciso à criação de sistemas que realizem essas tarefas e conferir quais atividades podem ser eliminadas ou direcionadas a outros setores, que tem mais facilidade em realizar o tratamento, por exemplo, direcionar para a área financeira a responsabilidade da conferência das transações do pagamento dos salários. Isso possibilita incumbir cada setor a analisar suas próprias demandas e com isso otimizar as áreas fazendo com que cada uma realize o tratamento que é de sua alçada.

Mas não só isso é importante. A participação do RH nos projetos da empresa é tão fundamental, quanto o enxugamento das tarefas meramente operacionais da área. Este é o momento em que se inicia realmente o essencial papel estratégico do departamento, que é uma boa solução para as empresas que querem aumentar seus resultados, obtendo lucros. É crucial ter alguém da área de RH com cadeira na diretoria e participação nas decisões, conhecendo mais os valores e objetivos da organização. Porque tudo isso tem a ver com a gestão das pessoas.

3. FATORES E IMPORTANCIA PARA IMPLANTAÇÃO

Vários estudiosos baseados em pesquisas e estudos descrevem a necessidade da adaptação das organizações ao novo modelo de RH. Dessa forma entende-se que para implantação de um RH estratégico é necessário que primeiramente sejam realizadas varias pesquisas e estudos com base no histórico da empresa, com uma análise

detalhada de toda a sua trajetória até o momento atual, a partir disto pode-se iniciar o processo de construção de um RH estratégico. Segundo Silva (2002, p.143) "Saber identificar o correto ângulo de visão sobre ações estratégicas na organização será o diferencial que garantirá a vantagem competitiva de nossas empresas".

Do mesmo modo é preciso ser exigente na análise do perfil dos profissionais, porque a partir deles é possível quantificar o futuro de uma organização. Além disso, Silva (2002, p.147) orienta que "o ser humano é o fator mais importante de uma organização", com essa afirmação é possível evidenciar a necessidade de desenvolver o colaborador a fim de reter seu capital intelectual e atrair novos profissionais.

Com esse embasamento é possível compreender as ações necessárias para auxiliar no processo de criação um RH estratégico, o qual possibilita a gestão do Capital Humano/ Intelectual em torno de um objetivo em comum o, auxiliando no crescimento do individuo acoplado com a organização

4. BENEFICIOS ORGANIZACIONAIS RESULTANTES DA IMPLANTAÇÃO DO RH ESTRATÉGICO.

Pode-se com esse estudo constatar que a organização só tem a auferir com a implantação de um RH estratégico, pois a partir dele é possível analisar fielmente todas as áreas da empresa e por meio dessa análise implantar novos processos e programas que auxiliem os colaboradores no desenvolvimento de suas funções, na qualidade de vida no trabalho e no crescimento tanto individual como o empresa em si. Além de melhorar os planos internos de desenvolvimento e enriquecimento do capital intelectual.

Pode-se constatar essa afirmação através de uma análise no ranking divulgado pela Revista VOCÊ S/A que elenca as 150 melhores empresas para se trabalhar, após uma rápida apreciação dessa publicação é possível verificar que grande parte das empresas citadas tem como ideal colocar o colaborador em primeiro lugar e devido a essa valorização conquistam um bom clima organizacional, tornando-as mais competitivas e fazendo com que seus colaboradores demonstrem ao mercado a estima pela organização a qual trabalham.

Segundo Barbieri, (2012, p.134)

[...] o bom profissional pergunta aos outros o que precisam e o que entendem do apoio que ele lhes pode prestar. Indaga: "Qual a contribuição que devo lhe oferecer,

para que você dê também sua contribuição à organização?” Percebe que precisa aprender o bastante das necessidades, limitações e percepções dos outros para permitir que eles utilizem o seu trabalho[...].

É possível notar que a interação do RH com as demais áreas da empresa é de extrema importância para manter a máquina empresarial em bom funcionamento, pois essa parceria possibilita o alcance de forma precisa dos objetivos organizacionais.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de um RH estratégico pode parecer apenas um disparate para algumas empresas mais conservadoras, porém é chegado o momento de avaliar as mudanças do mercado para se adaptar.

Esse processo pode significar o crescimento ou fechamento de uma organização, devido a sua condição em meio às demais do mercado.

Os programas desenvolvidos e geridos pelo novo RH permitem uma visão espacial da organização que possibilita determinar os objetivos e metas a serem alcançados.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas – Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo. Editora Atlas, 2011.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas organizações – Práticas atuais sobre o RH estratégico**, 1 ed. São Paulo. Editora Atlas, 2012.