

RECURSOS HUMANOS E O NOVO PAPEL NAS ORGANIZAÇÕES

Anderson Almeida

RESUMO

Objetivo principal deste artigo é destacar sobre a importância do planejamento estratégico da organização, baseado em Recursos Humanos, bem como o desenvolvimento de pessoas que contribui na capacidade de inovação dos colaboradores, e no crescimento da organização.

PALAVRAS-CHAVE: *estratégia, competência, inovação*

1. INTRODUÇÃO

No ambiente atual, onde a excelência empresarial é exigida continuamente, o grande desafio das organizações é serem competitivas e lucráveis, pois as mesmas necessitam cada vez mais tentar garantir a sua sobrevivência empresarial. Para suportar essas dificuldades e na tentativa de amenizar as incertezas, as empresas precisam utilizar instrumentos para prever cenários, na tentativa de garantir o desenvolvimento e a permanência no mercado. Para que isso ocorra, é preciso que se implantem políticas de planejamento estratégico, em que medidas estratégicas sejam adotadas na organização, não somente no âmbito da área Financeira, de Venda, de Logística, mas também na área de Recursos Humanos (RH), com já vem ocorrendo nos últimos anos.

Há pouco tempo eram atribuídos à área de RH, quatro objetivos: recrutamento, manutenção dos colaboradores na empresa, desenvolvimento das pessoas e folha de pagamento, admissão, demissão e demais rotinas. A globalização, a evolução tecnológica proporcionou as empresas redução das fronteiras, e consequentemente o aumento da concorrência. As empresas passaram a trabalhar de igual para igual em matéria de recursos tecnológicos, capacidade fabril, capacidade de venda, entre outros. Com isto, o grande destaque das organizações, hoje, vem por intermédio do capital intelectual, e é inevitável no contexto atual, que as empresas invistam mais no desenvolvimento de competências de seus colaboradores, a ponto de torná-los capazes de serem criativos, inovadores.

2. O NOVO PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (RH)

2.1 Estratégia

A administração de Recursos Humanos tem passado por grandes mudanças. Dentro deste contexto, a gestão de recursos humanos estratégica destaca-se como um diferencial competitivo, pois participa da elaboração da visão, da missão, e do planejamento estratégico da empresa, realizando suas atividades e colaborando para que a realização aconteça de acordo com os objetivos. Este novo cenário obriga as organizações a rever os seus conceitos e paradigmas em todos os ângulos, incluindo a forma como a área de recursos humanos atua dentro da organização. A administração de recursos humanos está entrando em uma nova fase, direcionada para o nível estratégico, onde a mesma deve exercer um papel nobre junto à alta administração, funcionando como elemento de apoio ao planejamento estratégico da organização.

Ao longo da história, a área de recursos humanos esteve, durante muito tempo, limitada às funções rotineiras e voltada a atender à legislação trabalhista. Entretanto, nos últimos anos, esta área tem se deparado com novos desafios, como a globalização, o aumento da competitividade, as mudanças tecnológicas, entre outros. Diante disso, a área de recursos humanos deve buscar um modelo de gestão de pessoas contemporâneo, ou seja, deve promover mudanças na forma de atuar da área, para que a mesma saiba administrar cada vez mais de forma inovadora e eficiente, superando os desafios. Esses desafios são responsáveis pela criação de valor e obtenção de resultados empresariais, e pelo desenvolvimento de novas competências profissionais.

Com isto, é importante repensar a importância da área de recursos humanos, pois a mesma deve ser conhecedora dos negócios, dos objetivos, das estratégias da empresa para poder contribuir com a organização na preparação dos talentos. A área de recursos humanos deve estar atenta as mudanças de suas organizações, para que possa preparar-se e preparar e os colaboradores da organização, desde o momento da contratação até os programas de desenvolvimento e manutenção que levem ao aumento da lucratividade. Assim, a tendência é que as organizações respondam mais rápido que seus concorrentes, em todos os sentidos previsíveis ou imprevisíveis. A área de RH precisa fazer mais do que simplesmente contratar, treinar ou premiar pessoas, ela precisa empreender condições para criar um conjunto de capacidades organizacionais próprias ajustadas ao mercado.

2.2 Inovação

O contexto atual se caracteriza por mudanças aceleradas nos mercados, nas tecnologias, nas formas organizacionais e a capacidade de gerar idéias, e absorver conhecimento. A inovação vem sendo considerada, mais do que nunca, crucial para que um agente econômico se torne competitivo. Entretanto, para acompanhar as rápidas mudanças em curso, torna-se de extrema relevância a aquisição de novas capacitações e conhecimentos, o que significa intensificar a capacidade de indivíduos nas empresas, de aprender e transformar esse aprendizado em fator de competitividade.

As organizações estão entendendo que a inovação é estratégica e primordial para a sobrevivência dos negócios. Por meio da inovação as empresas criam e geram valor para os seus clientes, e conseqüentemente resultados financeiros. Com a abertura do mercado nos anos 90 e com o crescimento da competição entre as empresas, inovar passou a ser mandatório para a longevidade dos negócios. A inovação rompeu as fronteiras dos laboratórios de pesquisa e desenvolvimento, e passou a ser implementada pelas diversas áreas da organização. A inovação está relacionada com gestão, ela é feita pelas pessoas e, por isso, as empresas têm que criar as condições para captar as idéias dos colaboradores e transformá-las em negócios efetivos.

Como a inovação está centrada nas pessoas, a participação da área de Recursos Humanos é fundamental para a criação de uma cultura de inovação. São parceiros importantes na criação de uma cultura de inovação. O RH tem um papel estratégico que abrange o treinamento, o desenvolvimento e retenção de talentos, a motivação, políticas de reconhecimento até as políticas de ganho variáveis, atrelada ao desempenho da inovação. Não basta ter tecnologia, novas ferramentas se não tivermos pessoas treinadas, motivadas envolvidas com a inovação. O desafio da organização está em criar condições favoráveis e políticas adequadas à Gestão de Pessoas para obter sucesso com a inovação. Empresas reconhecidas como inovadoras, tendem a atrair e a reter talentos, pois as pessoas querem colaborar com empresas vencedoras, onde o processo é mais fluido e a inovação já está incorporada à imagem da organização. A razão é simples, porque está relacionada com a longevidade da empresa. As empresas inovadoras faturam mais, exportam mais e pagam melhores salários, conseqüentemente, tendem a atrair mais talentos. Quando está em pauta a inovação, o RH exerce um papel de extrema importância.

2.3 Competência

Com o cenário atual, em que as organizações buscam maior competitividade e distinção no mercado, o foco são as pessoas e suas competências. O perfil do profissional mudou, hoje, para manter-se e para progredir no mercado, é preciso ter flexibilidade, criatividade, aperfeiçoamento, multiplicidade, visão estratégica, entre tantos outros requisitos. O mercado exige mais trabalho, mais recursos, mais competências. Por isso, os cargos requerem cada vez mais das pessoas que os ocupam. Entretanto, mesmo que o profissional tenha todas as competências, como conhecimentos, habilidades e atitudes específicas para o cargo, não é garantia que será um bom profissional, se não colocar esse conhecimento em prática, ou seja, competência não é só um somatório de qualidades de uma pessoa, mas também o resultado ou efeito multiplicador dessas qualidades no trabalho.

São muitas as interpretações dadas para competência dentro das organizações, e muitas vezes as habilidades básicas, sociais, cognitivas são confundidas com competências, ou seja, com conhecimento, habilidade, atitude. Pessoas muito competentes muitas vezes desenvolvem certas atividades que não possuem habilidade, como por exemplo – atuar na área de vendas, sendo que a mesma não tem perfil para atuar em tal função. Outro equívoco é no termo competência e capacidade, pois muitas vezes somos capazes de desenvolver vários projetos ao mesmo tempo dentro de uma organização, mas não temos competência para administrá-los todos ao mesmo tempo.

Com isto, tornam-se cada vez mais importante as organizações buscarem mapear as competências dos profissionais. A gestão de pessoas por competências é uma das práticas que, hoje, consegue ver o ser humano como um todo, ou seja, alguém com habilidades, com atitudes, valores e maneira de expressar suas emoções. Um mapeamento de competências bem feito pode gerar um plano de desenvolvimento individual para cada colaborador não apenas na parte técnica, mas também na comportamental. Na década de 80 um ótimo técnico, quando era promovido para uma função de liderança poderia decepcionar a si mesmo, aos colegas e à organização. Isto ainda acontece, mas com um mapeamento adequado de competências é possível identificar as futuras lideranças e prepará-las para isto. O mapeamento de competências permite desenvolver as pessoas de uma forma mais planejada e com menos desperdício de recursos, pois permite que todas as ações de T&D (Treinamento e Desenvolvimento) aconteçam baseadas em necessidades, não apenas em requisições de clientes internos que nem sempre são objetivos ou percebem a melhor ação a se tomar.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o que foi dito até aqui, no passado a área de Recursos Humanos cumpria funções de caráter mais operacional e tinha como principais funções recrutar pessoas e administrar a folha de pagamento. Com o surgimento de novas tecnologias e a evolução das práticas corporativas, o setor passou por uma verdadeira revolução e atualmente além de cumprir os papéis já conhecidos, tornou-se um departamento estratégico nas organizações. O mercado começou a exigir da área de Recursos Humanos, uma boa visão de negócios e habilidades para oferecer soluções de gestão compatíveis com a nova realidade das organizações. Hoje as organizações entendem que seu crescimento é atingido por meio do desenvolvimento das pessoas e de suas habilidades. Então o RH precisa pensar em como capacitar e reter talentos, pois é inevitável no contexto atual, que as empresas invistam mais no desenvolvimento de competências de seus colaboradores, a ponto de torná-los capazes de serem criativos, inovadores.

4. REFERÊNCIAS

RH.COM.BR - Acessado entre 20 e 29 de novembro de 2012, em <http://www.rh.com.br>.

Plus Contábil - Acessado entre 20 e 29 de novembro de 2012, em www.pluscontabil.com.br.

O Super-RH. **Revista Voe**. São Paulo, a. 5, n. 49, p. 45-46, jun. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.