

O valor e a importância da área de Recursos Humanos ***por Paulo César T. Ribeiro***

É com muito orgulho que eu sou chamado de "profissional de Recursos Humanos". Isso não é gratuito, tem suas razões históricas, sustentadas pelo esforço junto a tantos colegas e amigos pelo crescimento e valorização da área, alguns com mais experiência e tempo de trabalho, outros, mais jovens, mas que contribuíram com muita motivação, idealismo, novas percepções e tecnologias e, por parte de todos, sobretudo, o empreendedorismo e muita coragem. Certamente essa foi a composição que moveu a área de RH do exclusivo controle da documentação de pessoal para um papel estratégico na criação e manutenção de ambientes de trabalho nos quais os resultados empresariais planejados tenham maior probabilidade de acontecer. Existe, hoje, um número sem fim de cases de empresas que conseguiram fantásticos resultados em consequência da motivação e da capacitação gerada pela área de RH aos seus funcionários, empresas que assumiram e aceitaram que a missão da nossa área, sejamos funcionários diretos ou parceiros prestadores de serviços, é a de possibilitar que diariamente algo de positivo seja agregado para os funcionários, retendo-os na organização plenamente motivados. Amigos, isso tem um significado imenso já que para isso, os profissionais de RH são continuamente avaliados em suas competências, como se estivessem sendo checados em sua responsabilidade pela manutenção de um clima harmonioso e de um ambiente pleno de progresso e constantes melhorias de desempenho. Se esse upgrade aconteceu, não foi por falta de merecimento; com certeza, essa transferência de responsabilidade se deu devido à nossa melhor compreensão dos desafios organizacionais e a partir daí, uma atuação focada no crescimento contínuo, no acompanhamento das mudanças, na incorporação de tecnologia, na atenção aos competidores locais e globais e, evidentemente, nos problemas que restringem a produtividade organizacional. Estou convicto que nessa era do realismo brasileiro, saímos na frente e provamos que a chave do crescimento está na qualidade dos recursos humanos combinada com estratégias de direção, sendo nossas tarefas, pelo tempo que for necessário, transformar características culturais em fatores de inovação (ex. soluções alternativas, adaptação de tecnologias, associação e integração interpessoal), praticamente reformulando o conceito de organização. Estamos, dessa forma, gerando as alavancas necessárias para que a uma empresa encontre as respostas que a manterão sintonizadas com as demandas do seu próprio mercado.

Fantástico! Estar presente no esforço empresarial e na geração de riquezas sem perder o ideal de gerar o bem para as pessoas. Conseguir que a nossa missão profissional seja a de criar e manter condições para que um trabalhador sinta-se motivado a desenvolver sua capacidade produtiva, utilizando o trabalho como ferramenta para atingir o sucesso pessoal e profissional. Isso adquire um significado especial haja vista que os valores criadores ou a sua realização, geralmente, ocupam o primeiro plano das missões de vida. A esfera da sua consumação concreta costuma, assim, coincidir com o trabalho profissional, o qual pode representar o campo em que o “caráter de algo único” do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo, dessa forma, o seu sentido e o seu valor. Devemos mesmo nos orgulhar pois somente os profissionais sensíveis e com consistente formação e experiência são capazes de fazer com que uma empresa acompanhe a demanda por realização tal qual as transformações na sociedade global vem estimulando, afinal, a relação natural do homem com o seu trabalho (considerado como campo de possível realização criadora de valores) sofre, amiúde, um desvio em virtude das circunstâncias dominantes do trabalho, sobretudo nos trabalhos mais exatos, oportunos e quanto mais impessoais e estandardizados. Em certos momentos, é como “tirar leite de pedra” o trabalho para levar o trabalhador a encontrar, muitas vezes num ambiente completamente não favorável, a motivação necessária para contribuir de modo significativo e importante com os resultados da empresa, e ter consciência (o trabalhador) de que está fazendo isso.

Importante frisar a nossa contribuição para a mudança de paradigmas, uma contribuição fundamentada na necessidade de quebrar as amarras do pensamento cartesiano liberando o espaço para a criatividade e a intuição. A história tem sugerido que o homem é menos limitado pelas ferramentas que possui e mais pela visão e o uso que faz delas, por isso esforçamo-nos para melhorar a objetividade da análise e do processo decisório de pessoas e de grupos na empresa, ajudando-os a compreender que a análise de problemas e a tomada de decisão depende do instrumental do pensamento do decisor e apenas parcialmente de métodos e técnicas a serem aprendidos, sendo necessário, portanto, que além do esforço heurístico da análise racional e lógica, se incorporem recursos de criatividade (pensamento lateral) e de intuição. Sem que percebêssemos, fizemos que os limites do pensamento analítico fossem reconhecidos e introduzimos, lenta e gradualmente, lições do zen-budismo no mundo empresarial, rompendo com formas e conteúdos convencionais.

É pra ter orgulho, sim! Possuímos atualmente, uma visão abrangente de RH e a gerenciamos como um negócio, vendo os funcionários como criadores de valor e não como custos e, nesse gerenciamento, utilizamos processos seguros de avaliação de desempenho e estamos focados no cliente. Adeptos da gerência por agregação de valor, buscamos eliminar serviços não essenciais e providenciamos recursos exclusivamente para criar serviços de valor agregado. Em última análise, soubemos nos tornar parceiros no negócio e estamos sustentando que os recursos humanos de uma empresa devem ser geridos com a mesma vitalidade com que se gerencia custos de capital. O sucesso empresarial assenta-se cada vez mais no recrutamento, na formação e na retenção dos melhores profissionais. Soubemos adquirir maior mobilidade no trabalho e incorporar as novas tecnologias e temos plena consciência de que a constante mudança tecnológica origina uma contínua alteração dos processos de negócio e dos respectivos conhecimentos especializados, o que faz com que a nossa resposta, enquanto RH participante, competente e estratégico, seja a de investir em desenvolvimento da liderança, mudança cultural e organizacional, comunicação interna e recrutamento. Claro, atuar em Recursos Humanos dá orgulho, pois respondemos às empresas que nos confiam as responsabilidades já mencionadas com sintonia com a sua intenção estratégica, com enfoque no essencial, abertura para contribuições, manutenção do entusiasmo, adaptabilidade operacional e coerência de atuação e, por fim, com o sucesso desta organização.

Paulo Cesar Ribeiro
paulo.ribeiro@conrh.com.br

Psicólogo, consultor de empresas e palestrante. Especializado em Psicologia Organizacional e em Técnicas de Condução de Grupos, com mais de 20 anos dedicados ao desenvolvimento de empresas através da qualificação de profissionais e sua adequação à ambientes empresariais, ao desenvolvimento humano e à melhoria das relações interpessoais e profissionais. É conceituado entre os melhores apresentadores por sua experiência em treinamentos (grupos de 15 a 400 pessoas) de líderes e equipes, rel. humanas e comunicação no trabalho e outros temas. Experiência gerencial em empresa multinacional de grande porte, conduzindo T&D, Avaliação de Performance e Potencial, Rec. & Sel. e Aprendizagem Industrial. Possui vivência em programas de qualidade, com preparação em Utrech, Holanda, bem como em mudanças organizacionais (manufatura e administração), pesquisas e melhorias do clima. Coach e hunter, foi docente de cursos de extensão universitária.



É diretor da CONSENSORh www.conrh.com.br

Fonte: Paulo Cesar Ribeiro