

DESAFIOS: ESTE É O PERFIL DO RH

Penso que a cultura, o comportamento e as atitudes que sejam exemplos de ética representem o primeiro desafio permanente do RH. Por que será? A sociedade tem manifestado seus sentimentos, opiniões e posicionamentos, quando o assunto é valor, moral e ética. Ninguém mais se cala diante de comportamentos organizacionais que violam a legislação, através de diversas práticas de difusão de marcas, produtos e/ou serviços, desrespeitando os direitos de seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade. De alguma maneira, as pessoas se manifesta e, o que é pior, não esquecem jamais. A associação entre marca e fatos ruins tem causado desprazer ou, simplesmente, a sensação de perda, roubo ou traição; do contrário, causam orgulho de pertencer a ela.

Falar, então, em ética é entender esse comportamento como um conjunto de atitudes que potencializam as organizações, fortalecendo-lhes o nome e a missão.

O exercício de Responsabilidade Social é a comprovação do comportamento e das ações da organização as quais beneficiam colaboradores, familiares e sociedade, através de práticas de desenvolvimento social, remuneração justa, benefícios, qualidade de vida e/ou um clima organizacional que permita a expansão da criatividade, da produtividade e das oportunidades. Além disso, é apoiar instituições filantrópicas, ONGs ou criar o seu próprio instituto, mas isso já é um “plus”.

Com esse perfil, posicionada em sua missão e visão e consciente da importância vital do ser humano para o sucesso do negócio e do crescimento do país, ser uma organização social e ambientalmente responsável é a melhor divulgação de uma marca, de um produto ou de um serviço; já que o consumidor procura um referencial positivo para guardar em sua mente e em seu coração.

Diante dessa realidade e a exigência competitiva de habilidades e competências definidas, mensuradas e testadas, as organizações precisam superar diversos obstáculos no processo de Gestão de Pessoas. Atualmente, um desses obstáculos é a diversidade da força de trabalho. As organizações visam a habilitar e delegar poderes a todos do time organizacional; na medida em que se entende cada colaborador como dono de um processo, pelo menos; o que o torna líder desse processo e/ou de um grupo de pessoas.

Entretanto, um outro grande desafio é buscar, nesse ambiente, a conciliação, já que o número de diversidades é bastante significativo seja pelas culturas, raças, nacionalidades, credos, orientação sexual, gêneros, capacitação profissional, deficiências, ou qualquer outro aspecto. Nesse momento é fundamental entender essas diferenças e analisá-las, sinalizando os pontos comuns entre grupos tão distintos em suas origens, formações e histórias.

O ideal é que a organização planeje ações que permitam o mapeamento de seus colaboradores, considerando os aspectos distintos, presentes na empresa. Conhecendo bem a força de trabalho e as suas diferenças, o nível de complexidade para administrá-la torna-se um pouco menor, pois norteia de maneira mais acertiva as condições necessárias para que cada grupo possa se desenvolver pessoal e profissionalmente, dentro de um único time.

A efetiva participação das diversidades no estratégico como aspecto a ser

melhorado e incorporado, realmente, à política de RH e responsabilidade Social ainda é grande. Muitas organizações atuam, proporcionando treinamentos, formações e capacitações a segmentos populacionais de sua organização; entretanto, são poucas aquelas que convertem essas ações em oportunidades de ascensão de funções executivas, gerenciais ou de chefia. Diante dessa realidade, há de se considerar os riscos que podem assombrar as organizações que ainda pensam e agem com foco no passado. Essas mazelas tornam-se exemplo de discriminação e/ou surgimento de estereótipos, sem nenhuma razão, gerando conflitos e desvalorização.

Por isso, é preciso estar atento e planejar-se para ações voltadas à integração, formação de time, relacionamentos interpessoais e intrapessoais; de modo que se construa um clima organizacional positivo, no qual as pessoas possam se sentir bem acolhidas, respeitadas, valorizadas, responsáveis uma pelas outras e todas pela organização, amparadas em suas dificuldades e com as mesmas possibilidades de ascensão.

Dessa forma, é necessário, antes, que cada um conheça a estrutura na qual trabalha; que saiba a missão de seu cargo, as atribuições e atividades desenvolvidas nele; que conheça profundamente a missão, a visão, as crenças e os valores; que busque nesse conhecimento suas melhores atitudes nas relações profissionais e pessoais; que possa cumprir normas e procedimentos com conhecimento de causa, expandindo e multiplicando informações comuns a todos e importantes para a formação e manutenção do time organizacional. Nesse momento, o RH tem papel definitivo, pois pode promover, segundo seu planejamento estratégico (anual), a integração e bem-estar dos colaboradores. Utilizando-se conceitos e ferramentas transformados em ações com avaliação, controle e verificação de oportunidades de melhoria, o Recursos Humanos encontra um outro desafio; entretanto, acredito que ele possa reverter um clima de diversidade e adversidade em estimulante e prazeroso para se trabalhar. É hora de entender, gerenciar e alocar de maneira adequada os talentos da organização. Esta é uma tarefa à qual não se pode fugir, visto que talento é a habilidade natural para uma determinada função.

Em Recursos Humanos, considerando a essência do significado dessa palavra, dizemos que talento é a capacidade de desenvolver algo o qual tenha sentido e significado, que seja criativo e de valor; de modo a ser reconhecido pelas partes interessadas da organização – o talento, os gestores e os clientes. Então, a gestão de talentos deve partir de planos de ações que se voltem ao desenvolvimento pessoal, intelectual e profissional das pessoas que aprendem e que produzem. Acredita-se que não seja uma fórmula de sucesso, mas, certamente, são ações com foco no foco do cliente interno e, claro, externo, inevitavelmente.

Em outras palavras, é valorizar pessoas, proporcionando a elas um ambiente de aproximação, acolhimento e respeito cujos resultados serão, naturalmente, a sua fidelização à organização.

Quando o assunto é gerenciar talentos, ideal é que não nos esqueçamos de que o Recursos Humanos, estrategicamente, deve pensar em ações concretas e viáveis à organização a aos seus funcionários.

Nesse contexto, existem diversas atividades que permitem um gerenciamento efetivo cujos resultados agregam valores ao processo.

Precisamos reconhecer o quanto são importantes as pessoas; entretanto, não podemos desprezar a necessidade de comprovar que os desdobramentos das

ações de Recursos Humanos devem se transformar em lucro para a empresa. O ideal é estar atento aos processos de avaliação de desempenho e planos de cargos e salários, buscando sempre melhorias, com base em critérios palpáveis, eficazes e eficientes, para as decisões sobre recompensa e reconhecimento; impingir esforços para a conscientização e comportamentos que criem uma cultura positiva entre as pessoas e suas equipes; que seja implantado um ambiente de trabalho flexível e positivo; que a infra-estrutura tenha condições de proporcionar instalações adequadas para o desenvolvimento das tarefas funcionais; que haja uma preocupação contínua, traduzida em ação, para a prática de treinamentos e pesquisas; que a liderança seja visionária e presente, facilitando o exercício das práticas de administração; que a remuneração represente, de fato, um diferencial para os funcionários, ao analisar o mercado; porém, do contrário, que ele possa saber e compreender os motivos que levam a essa realidade, certificando-se de que a organização empenha-se para mudar esse quadro e que oferece outras vantagens que comprovem a preocupação com suas pessoas.

Fatores como esses fazem a diferença, porque se comprometem com o desenvolvimento das pessoas cujas expectativas não são apenas um excelente salário, mas um lugar de respeito entre todos, de oportunidades e desafios saudáveis; de incentivo às idéias inovadoras que abrilhantam o crescimento de todas as partes.

Diante desse cenário, estamos falando em conquista e fidelização dos colaboradores; todavia, o gerenciamento efetivo, com definição de metas e objetivos, tal como a construção de planos de ação e o controle e averiguação dos mesmos, em prol das oportunidades de melhoria e, por fim, a compreensão do uso das ferramentas adequadas à gestão de pessoas é que tornarão possíveis a cultura do comprometimento e o reconhecimento do Recursos Humanos como um setor essencial às organizações, porque promove o bem-estar, interna e externamente, transformando esse sentimento em resultados significativos para o desenvolvimento sustentável da organização.

Renata Marques