

1. Aula 7

1.1. O Futuro do Gestor de Recursos Humanos

Não estamos mais no tempo em que os profissionais dessa área podiam tranquilamente se restringir – e, de certo modo, até se conformar – a lidar com os setores de natureza mais operacional da empresa, cuidando de assuntos rotineiros de qualquer organização, como recrutamento, contratação e demissão.

No entanto, o que vemos hoje no ambiente corporativo é um foco maior nas pessoas, com a ampliação no campo de atuação dos Recursos Humanos, que adquiriu um caráter também estratégico. Passou a ser do RH a tarefa de engajar o quadro de funcionários nos valores da empresa, traduzindo talentos em resultados.

Com esse novo cenário e perspectiva, torna-se necessário lançar mão de novas ferramentas de RH que, além de dar base aos profissionais do futuro RH, possam implementar as mudanças a níveis estratégicos para a empresa.



1.2. Novas Ferramentas e Tecnologias

Alinhar talentos a resultados é o futuro da profissão de um Gestor de RH.

Por isso, é sempre muito importante estar-se atento ao surgimento de novas ferramentas e tecnologias voltadas para a área de Gestão de Pessoas.

A ideia do uso destas ferramentas é contratar quem, de antemão, possua as características que irão impactar positivamente os resultados da empresa.

Vamos listar algumas destas ferramentas e tecnologias que já são utilizadas:

- Mapeamento do Perfil Comportamental

Contratar a pessoa errada significa desperdício de recursos, ou seja, pode sair muito caro. Principalmente se o erro tem chances de ser evitado com a prática do mapeamento do perfil comportamental dos candidatos, uma técnica cada vez mais utilizada nos processos de recrutamento e seleção de empresas renomadas que identifica as motivações, os valores, a capacidade de trabalho em equipe, possíveis reações sob pressão e potencial de liderança dos candidatos. A finalidade desse mapeamento é contratar a pessoa certa no cargo certo, melhorando, assim, a produtividade de todo o quadro de funcionários e, conseqüentemente, reduzindo a taxa de rotatividade.

- Gestão de RH informatizado

Com a Nuvem, ou Cloud Computing, uma janela de possibilidades se abre para o futuro RH. Uma delas é a gestão do departamento pessoal de uma empresa por meio da internet. Sim, imagine lidar com questões como férias, admissão, desligamento e holerites pela web, reduzindo passivos e, principalmente, economizando tempo? Pois a gestão de departamento pessoal online já existe, e significa um avanço, pois permite que os profissionais fiquem concentrados em aspectos mais estratégicos e menos burocráticos.

- Plataformas de Gestão de Talentos

Com interface amigável e integração de dados, plataformas SaaS (software as a service) fornecem toda a estrutura analítica para que líderes e gestores possam tomar as melhores decisões em relação aos seus talentos para, adivinhem, colocar as pessoas certas nos lugares certos.

- Redes Sociais

Com mais de 400 milhões de usuários, o LinkedIn é hoje a maior rede social voltada para negócios do mundo e também um prenúncio do RH do Futuro. Possuir um perfil profissional no LinkedIn é tão ou mais imprescindível quanto saber formatar um currículo, e o intenso networking promovido por esse canal acaba se tornando um enorme suporte para os headhunters, os caça-talentos do mercado. Além de ser um canal de promoção e divulgação de conteúdo especializado, o LinkedIn lançou apps – como o LinkedIn Job Search – com o intuito de suprir a necessidade de candidatos e recrutadores (de encontrarem e serem encontrados).

- Sites de Emprego

Na esteira do LinkedIn, sites de emprego se tornaram nichos valiosos, pois não só coletam dados de milhares e milhares de candidatos e empresas, como podem se aproveitar da base de dados desse público-alvo para promoverem seus produtos: consultoria online, formatação de currículo, testes, treinamentos, planos de assinaturas, entre tantos outros. Sites de emprego consolidam, dessa maneira, o papel estratégico de intermediador entre candidatos e empresas, ao mesmo tempo em que contribui direta ou indiretamente para a qualificação da mão de obra. Nessa seara, também se destacam ferramentas de recrutamento online, que compreendem todo o processo via web, inclusive testes/análises dos candidatos por vídeo.



1.3. Ações do Futuro

Enquanto o RH “tradicional” era envolvido somente em atividades administrativas e burocráticas, ocasionalmente não contratando bem, perdendo talentos e, o pior de tudo, promovendo quem não agrega valor ao negócio, o RH do futuro é exatamente o oposto. Ele está completamente inserido no negócio da organização e avalia a todo instante se as pessoas estão nos lugares certos com as competências adequadas, em um nível de motivação que gera desenvolvimento.

Tratar tudo isso somente é possível com tecnologia e elas estão surgindo e expondo uma infinidade de possibilidades ao RH do futuro, que precisará sobreviver em uma estrutura complexa de trabalho, na qual haverá:

- Aumento na demanda pela gestão de pessoas e de talentos;
- Busca de novas formas para reter os melhores funcionários nos quadros da empresa;
- Novas abordagens em função das tecnologias de comunicação que atravessam a área (trabalho à distância);
- Aumento da atuação de entidades profissionais na área.

Com a necessidade de retenção de talentos tornando-se prioritária nas organizações, o RH do futuro automaticamente adquire um papel sobretudo estratégico, pois ele possui informações privilegiadas e é um dos poucos capaz de transitar entre diferentes setores da empresa, tendo uma visão holística da organização.

Mas para ser incluído no patamar decisório da empresa, caberá ao profissional de Recursos Humanos desenvolver habilidades específicas tais como:

- Posicionamento em relação à linha de decisão da Empresa (criar os próprios planos de ação);
- Mensuração dos resultados das ações do RH e do impacto causado por elas;
- Definição de ferramentas que corroborem para que a força de trabalho execute as estratégias da organização.

O próximo passo é entender quais pessoas têm alto desempenho ou potencial para um desempenho maior e trabalhar, com planos de desenvolvimento, para que elas cheguem o mais próximo possível de seu potencial. Para os profissionais de alto desempenho, deve-se desenvolver políticas de retenção, como uma remuneração diferenciada e, claro, projetos motivadores.

