

Você tem um encontro com o RH Estratégico

agosto 21, 2008 by Cristina Olival

Todos os dias somos lembrados que o sucesso do passado não garante mais o sucesso no futuro e que cada vez mais as organizações precisam de alta flexibilidade, para se ajustarem à velocidade imposta pelas mudanças do mercado.

O Professor Mário Sérgio Cortella, afirma:

“Tecnologia hoje é commodity. O que faz a diferença são as pessoas. Por isso, as empresas inteligentes têm investido cada vez mais no treinamento e montado seus estoques de conhecimento, o que traz velocidade e renovação constante aos negócios.”

Realmente as organizações estão amadurecendo e notando que somente a implementação de mudanças estruturais (investimentos em ampliações, tecnologias, etc.), não leva ao caminho da busca pela inovação e criatividade de fazer diferente e se existe um consenso em relação ao assunto é que as empresas estão enxergando cada vez mais a importância dos colaboradores dentro das companhias.

Políticas sociais atrativas, salários interessantes e promessas de carreira, somente, não seguram os profissionais dentro das empresas. É importante que se sintam inseridos e fazendo parte integrante na gestão estratégica de seu local de trabalho.

É a partir das pessoas que se consegue a inovação, a criatividade e a possibilidade de fazer algo novo: pode ser um produto, um valor agregado a um serviço para o cliente, uma forma diferente de atender as necessidades internas e externas ou até mesmo uma alteração nos processos que gere uma significativa redução de custos.

Diante do novo momento, a área de Recursos Humanos precisa ser cada vez mais ágil e eficaz em suas práticas internas, buscando oferecer soluções confiáveis para a organização.

A idéia de um RH estratégico é imaginar um RH preocupado com o resultado dos negócios, com o alinhamento e direcionamento estratégico da empresa. As políticas e ações de RH devem estar em sintonia com o ritmo e o sucesso dos projetos organizacionais e também focados em uma maior qualidade de trabalho, tanto na perspectiva da empresa como na visão do funcionário. Assim a existência de um RH estratégico, que participa da elaboração da visão, da missão, e do planejamento estratégico da empresa, realizando suas atividades e colaborando para que os planos departamentais aconteçam de acordo com os compromissos e na busca das metas estabelecidas, é essencial!

Hoje o RH precisa ter concentração no core business; ter ênfase nos objetivos e resultados da empresa; gerenciar processos relacionados à gestão de pessoas, ser capaz de mudar rapidamente e também ser uma consultoria interna com visão estratégica, além de atuar na coleta de dados, gerar e processar informações, elaborar diagnósticos, bem como entender de negócios além dos próprios processos de RH.

Mais ainda, o RH deve desenhar suas estratégias para suportar a estratégia da organização, para tanto é necessário, posicionamento, capacidade de atuação e exposição, ter espaço garantido no board da empresa e estar ligado diretamente às decisões estratégicas, além de possuir uma capacidade assertiva e voltada para resultados, compartilhar o conhecimento para alcançar juntamente com as outras áreas da empresa, a tão desejada vantagem competitiva.

Somente a partir deste alinhamento entre as estratégias corporativas e os componentes básicos do sistema de gerenciamento de recursos humanos que o RH poderá efetivamente ser definido como um RH estratégico.

Cristina Olival, psicopedagoga, é consultora para os programas teal® da Dinsmore Associates.

Published in : [Gestão de pessoas](#), [Gestão empresarial](#), [Trabalho em equipe](#)