

Hoje

CIESP

Diretoria Regional
de Campinas

LIDERANÇA

**AO EXIGIR BOM
SENSO, ESTEJA
PREPARADO!**

pág. 06

CERTIFICADO
DE ORIGEM
MOVIMENTA
MERCADO
LOCAL

pág. 05

SEJA VOCÊ
O MELHOR
GUARDIÃO DO
SEU BOLSO

pág. 07

PARA A
"CORRENTE DO BEM",
O SEGREDO
É OUVIR E AGIR

pág. 08

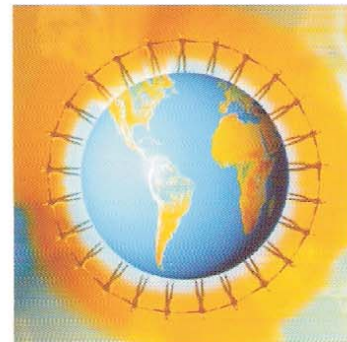
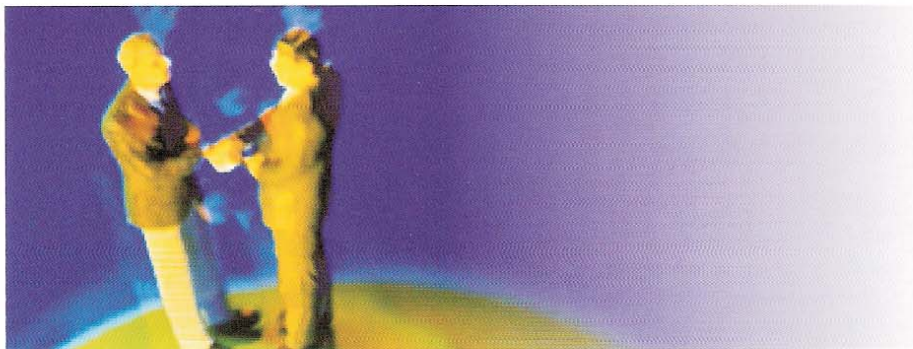
O SUCESSO DE
UMA ATITUDE
EMPREDEDORA

pág. 11

CIESP

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 63 - MAIO/2004

www.ciespcps.org.br



O que é a Postura Pró-ativa de RH?

A realidade dos negócios determina a necessidade de um RH que assessoro o empresário/executivo na tomada de decisão empresarial. Sabemos da necessidade do profissional de atuar no negócio da empresa e ser participativo no planejamento estratégico.

Dessa maneira, trazemos, neste encarte, o debate sobre a postura pró-ativa de RH.

DHO: Hoje, fala-se da visão do negócio como requisito ao sucesso do profissional. Como o profissional de RH pode investigar e avaliar essa condição num processo de seleção?

José Floro S. Barros: Os profissionais deste novo século precisam saber enfrentar as adversidades e ter a capacidade de sobreviver às constantes mudanças corporativas. Dentro de um processo de seleção pode-se constatar qual é a visão e qual tem sido a participação do profissional no traçado e acompanhamento da evolução estratégica da empresa, solicitando exemplos de processos e definições que contaram com sua participação ativa.

Noraci de Carli: Definindo o perfil do profissional a ser recrutado/selecionado a partir de um foco técnico e também comportamental. Deverá estar alinhado com a missão da empresa, com seus valores e filosofias, possibilitando o bom desempenho do profissional e os resultados esperados pela organização. Essa investigação e avaliação ocorrerão por meio de entrevistas baseadas nos valores das pessoas aliados à formação técnica e ao desenvolvimento profissional de cada uma delas. Para tanto, é necessário investigar na experiência os sucessos e fracassos profissionais e ainda a postura diante dessas situações. A motivação, ambição e disponibilidade para mudança e inovação também precisam ser avaliadas num processo de seleção.

DHO: O raciocínio lógico gera o impacto no processo da empresa. Como o profissional de RH assessora a Diretoria da empresa para manter e reter profissionais que tenham essa competência hoje?

José Floro: Da mesma forma que a empresa deve manter e atrair profissionais competentes, por meio de

uma política de gestão com transparência, permitindo a evolução deles e desafiando o potencial de cada um na máxima plenitude para que eles sintam a própria ascensão.

Noraci: Buscando desmistificar a visão de que o funcionário é um colaborador, etc, etc, e propondo ações que levem cada um a interiorizar o que realmente significa para a organização, ou seja, que ele não é uma função e, sim, a empresa. Tudo o que ele faz no dia-a-dia, nas conversas paralelas e reuniões é parte do produto final do negócio da empresa.

DHO: Vemos muitos profissionais pouco comprometidos com o negócio da empresa e mais preocupados com a construção de bens próprios. Como reverter esse quadro? Quais são as ações que a área de RH pode ter para que o profissional saiba que responsabilidade e autonomia são hoje parte integrante do mundo do trabalho?

Noraci: Consideremos que sua carreira e sua vida começam e terminam em você. Pensando assim, podemos dizer que o comportamento de cada um determina o esforço feito para concretização de idéias utilizando competências e habilidades. RH precisa criar programas de incentivo e assumir responsabilidades. É preciso que o profissional olhe para si próprio optando pelo seu desenvolvimento profissional e pelo do outro.

José Floro: O stress diário não tem permitido que as empresas aproximem-se de seus colaboradores. Como ainda temos uma herança cultural que ressalta a responsabilidade da empresa de cuidar da evolução de suas carreiras, o profissional sente-se "abandonado" tratando assim de focar suas ações em resultados financeiros de curto prazo. O profissional de RH deve, representando a empresa, mostrar que os colaboradores têm por obrigação cuidar da própria evolução pessoal, buscando sempre agregar novos conhecimentos, e assegurar também que o grau de acompanhamento de suas atividades diminui à medida que esses alcançam posições de maior responsabilidade na empresa.

Oswaldo Amorim: Esse é o típico comportamento de quem vive em uma sociedade, cuja base do sistema

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano-Organizacional, e Silvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

monetário é o capitalismo. Tudo acaba girando em torno dos recursos financeiros e por meio deles é possível fazer as "trocas", por exemplo, ter uma boa casa, um ou mais veículos, realizar viagens e etc, ou seja, "compra-se a felicidade".

Reverter esse quadro não é uma tarefa simples, pois tanto os profissionais como os sócios de qualquer corporação foram educados dentro desse padrão. Reverter esse processo significa reinventar o papel de RH, ou seja, promover um *up grade* na missão dos mesmos.

Como sugestão, a área de RH deve promover o autoconhecimento dos profissionais, de forma que cada um descubra sua verdadeira identidade (missão). E isso não significa abrir mão do dinheiro, visto que o recurso financeiro traz conforto, e a felicidade vem da realização plena da missão de cada um. A responsabilidade e autonomia serão uma consequência do "descobrimto" da verdadeira missão de cada profissional.

DHO: Quais são as competências essenciais do profissional de RH excelente?

José Floro: Sensibilidade e conhecimento do negócio da empresa; contribuir fortemente no planejamento estratégico, assegurando que os colaboradores estão conscientes e engajados no mesmo canal de toda a empresa; representar os colaboradores junto à corporação.

Raquel Kussama: No aspecto do comportamento humano, o profissional de RH tem de ter liderança, comunicação e relacionamento interpessoal que facilitem as negociações e integração entre as diversas áreas. É preciso estar baseado em ética e senso profissional, que, na prática, isolam o profissional de RH no sentido de amigos no ambiente do trabalho, visando a atingir os melhores resultados organizacionais.

DHO: Diversos são os cursos (graduação, pós-graduação) que preparam o profissional para trabalhar, mais quais são os outros fatores que influenciam e determinam o sucesso do profissional de RH?

Noraci: Com certeza, a postura consciente, responsável e altruísta. Deverá ter/desenvolver um espírito de igualdade e fraternidade visualizando sempre os direitos de oportunidade, fundamentar-se no reconhecimento das capacidades, nos valores humanos e saber discernir entre lideranças mais desenvolvidas.

Silvia Luna: É evidente que a formação do profissional é importante, como a graduação ou a pós-graduação, mas não é o suficiente. Outros fatores são importantes para que o profissional de RH obtenha sucesso. Alguns deles são: capacidade de pensar, ter iniciativa e não somente reagir, saber lidar com pessoas (parece óbvio, mas é muito importante), saber ouvir, liderar e saber trabalhar em equipe. A visão global também é uma característica para o sucesso, pois auxilia no desenvolvimento de projetos, evita o foco direcionado apenas para um ponto e leva em consideração a empresa como um todo. O profissional de RH não pode ser um burocrata, mas um profissional que sai "a campo" buscando material para suas atividades, pois RH é uma área de apoio para todas as demais áreas da empresa. Um outro fator que influencia o desempenho do profissional está relacionado ao ambiente de trabalho, muitas vezes, não favorável por uma cultura mais conservadora e que exige uma persistência para conseguir transformar esse ambiente em inovador.

Eduardo Pellegrina: Vários estudos realizados com o valor das empresas nos Estados Unidos concluíram que cerca de 50% do valor das empresas está atrelado a fatores mensuráveis e em sua maioria atrelado a Finanças, tais como: vendas, custos, retorno sobre ativos, crescimento das vendas, participação de mercado e lucro. Ainda demonstraram que os analistas financeiros tomam como processos básicos na avaliação dos demais 50% da composição itens como: a qualidade do gerenciamento, a cultura da corporação, a execução de uma remuneração de executivos eficaz, a capacidade de desenvolvimento de produtos, a capacidade de execução das estratégias e a capacidade de atrair e reter talentos.

Quem na organização detém o conhecimento dos instrumentos para trabalhar esses processos? A resposta está no profissional de Recursos Humanos. Portanto, o sucesso está intrinsecamente ligado ao sucesso da organização, pois é dele a responsabilidade pela excelência no desempenho dos Fatores Críticos de Sucesso: a promoção de mudanças, a identificação e desenvolvimento dos líderes, a promoção do entendimento dos negócios, a cultura organizacional e o culto aos valores da empresa.

Os colaboradores deste encarte são membros do grupo de trabalho DHO CIESP-Campinas.

Patrocínio



Nós cuidamos dos
profissionais de sua empresa

Estratégias de Pessoas e Negócios

Diagnóstico Humano Organizacional
Melhoria do Comportamento Humano
Palestra e Workshop

Rua Coronel Quirino, 1.586 box 223 CEP: 13.025-002 Campinas – SP
www.lexdus.com.br / info@lexdus.com.br / Telefax: (19) 3231-9767