

# O Novo Gestor de Gente

por Melissa Antonychyn em [qualidadebrasil.com.br](http://qualidadebrasil.com.br)

*Mudanças no contexto organizacional mundial têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Como o sucesso das organizações modernas depende, e muito, das pessoas, nota-se que os gestores de RH devem acompanhar essas transformações e revisar suas competências profissionais para se adequarem a essa nova realidade.*

Vivemos na sociedade do conhecimento, onde o talento humano e suas capacidades são vistos como os principais diferenciais competitivos no mercado. Assim, a área de Recursos Humanos (RH) deixou de ser um mero departamento mecanicista, que cuidava da folha de pagamento e da contratação dos profissionais, para se tornar o personagem principal de transformação dentro das organizações. O antigo, temido e tradicional rótulo "Departamento de Pessoal", presente, mesmo quando era um departamento do "eu sozinho", numa pequena empresa, que, possivelmente nem estrutura formal tinha, foi substituído pela expressão "Gestão de Pessoas".

As atividades dos gestores de RH que antes se resumiam em admitir, pagar e demitir, hoje, nesse novo enfoque, se espalham por um amplo cardápio de tarefas ou novos desafios dentro das organizações, que podemos resumir em: "tornar as pessoas cada vez mais felizes, para que elas sejam cada vez mais produtivas, comprometam-se cada vez mais com a organização, a fim de que esta se torne cada vez mais competitiva em seus negócios". Ou seja, promover uma perfeita sintonia entre a organização e seus públicos, interno e externo, através de ações que visem mudanças comportamentais e atitudinais, que são, na maioria das vezes, esforços direcionados para atingir a subjetividade humana.

Refletindo sobre os dados evidenciados na matéria publicada na Revista Você RH – "A Evolução do RH" (edição maio/junho 2011) percebe-se os vários exemplos de gestores que através de sua criatividade conseguiram desenhar processos de atração e seleção conectados com o movimento das redes sociais e outros processos inovadores de seleção que trazem talentos com potencial de desenvolvimento e esquecem as velhas análises de currículos que focavam somente as competências técnicas, deixando de lado a máxima "contratávamos pela competência técnica e demitíamos pela falta das competências comportamentais".

Outro aspecto que demonstra as mudanças no perfil do profissional de RH são os novos programas de benefícios que trazem questões relevantes para a qualidade de vida do trabalhador. Hoje, já é possível encontrar empresas que cuidam não só da saúde do colaborador enquanto este cumpre sua jornada corporativa, mas também no convívio de sua família, nas suas atividades sociais, recreativas etc.

A responsabilidade social, que no passado, era tratada somente como o "adotar uma entidade social", passou a promover discussões relevantes de quais seriam as ações que promoveriam a comunidade onde a empresa encontra-se inserida.

Hoje temos profissionais de RH desenvolvendo projetos de retenção de pessoas, desenhando trajetórias de carreiras com várias possibilidades de crescimento que preveem experiências nacionais e internacionais em carreiras técnicas ou de gestão. Outro progresso foram os

programas de capacitação e desenvolvimento que acompanharam a evolução tecnológica. Atualmente, existem inúmeros exemplos de universidades corporativas virtuais que entregam “dentro de casa” o conhecimento para o trabalhador.

As avaliações de desempenho também assumiram um novo patamar, transformando as reuniões de feedback e os comitês de alinhamento de metas individuais e organizacionais em atividades rotineiras dentro das organizações, desenvolvendo seus colaboradores para posições e desafios que um mundo globalizado demanda.

Muitos leitores considerarão as observações apresentadas como uma visão bastante otimista em relação a este novo profissional. É fato que ainda temos muito a evoluir em nossas práticas de gestão de pessoas, porém, já é possível encontrar excelentes exemplos de ações e práticas de RH implementadas nas empresas brasileiras.