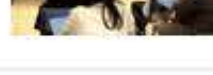




A escolha da profissão na adolescência

Fórum de Profissões



Profissões do Futuro: agricultura urbana



Profissões do Futuro

Patrocínio:

Profissões do Futuro: o RH e a qualidade de vida

VIVIANE ZANDONADI - ESPECIAL PARA O ESTADO - O ESTADO DE S. PAULO

14 Julho 2015 | 20h 50

Conheça as áreas de atuação mais interessantes no RH, hoje, e o que pode surgir nos próximos anos

Um dos principais desafios do sistema de recursos humanos das empresas é ajudar as companhias a ter um corpo de trabalho qualificado, em clima ameno. Outro: contribuir para que as pessoas encontrem satisfação em sua rotina e consigam equilibrar de maneira confortável vida pessoal e profissional. Essa equação contemporânea é bastante legítima e ninguém duvida que trabalha melhor quem está mais contente. Por outro lado, a conta de bem-estar, desempenho e resultado só fecha realmente no azul se alinhados os interesses e as iniciativas de funcionários e patrões. Isso nem sempre ocorre sem que surjam algumas asperezas. Nesse sentido, o papel dos profissionais de RH é bem importante.

Quem trabalha no RH deve conhecer em profundidade a empresa e sua cultura e acompanhar de um jeito aberto o modo como a sociedade está se relacionando com o trabalho. Isso é bastante útil, por exemplo, ao propor uma relação saudável entre a gestão de pessoas e os resultados do negócio ou ainda ao entender que o envelhecimento da população joga uma luz no repertório, no patrimônio cultural e nas demandas dos funcionários mais velhos (e também em suas relações com os colegas de todas as idades).

Mesmo sem bola de cristal, dá para apostar que é fundamental encontrar meios de conduzir a gestão de pessoas de um jeito harmônico, levando em consideração diversidade e qualidade de vida, oportunidades boas e iguais para todos – obviamente, só vai ser feliz nessa empreitada quem conseguir emprego em lugares que pensam igual e oferecem abertura.

O que querem funcionários e empregadores

Na tentativa de mapear as principais preocupações das companhias no Brasil, a Escola de Administração de Empresas da FGV de São Paulo, em parceria com a consultoria PwC, confeccionou o estudo *O Futuro do Trabalho*. Quem deseja atuar em recursos humanos faz bem em ler ([clique aqui e baixe o pdf](#)). Foram ouvidas 113 organizações de diferentes setores da economia. Entre as pistas fornecidas por elas, figuram as principais tendências e seus impactos nos negócios, como a dificuldade de obter profissionais qualificados, o surgimento de novas expectativas e valores em relação ao trabalho e à carreira na sociedade (busca por significado e propósito, horários flexíveis, tempo livre de qualidade), o impacto da tecnologia e da comunicação, a chegada das novas gerações e o envelhecimento da força de trabalho e as mudanças climáticas e escassez de recursos.

Perguntadas sobre o que fazem para reter talentos, 35% das entrevistadas disseram investir em políticas de benefício e remuneração. Em contrapartida, uma outra pesquisa da própria PwC, realizada com mais de 4 000 jovens recém-formados de 75 países, mostrou que, para a chamada geração do milênio, o benefício mais importante é na verdade o aprendizado e o desenvolvimento pessoal, seguido por horário de trabalho flexível e só então o bônus em dinheiro. Ou seja, no mundo ideal, as equipes de RH atuam para dissolver esse descompasso entre o que valorizam e desejam os funcionários de todas as gerações e o que a empresa pode oferecer e acha que é bom para eles e para ela.

O RH e a qualidade de vida – Formado em ciências contábeis, com MBA em gestão de qualidade, o mineiro Fernando Veloso é gerente de recursos humanos da indústria BASF. No Brasil, a empresa tem cerca de 4 500 funcionários, 11 unidades industriais e faturou 3,5 bilhões de euros na América do Sul no ano passado. Veloso tem sob seus cuidados as áreas de remuneração, benefícios, transferências internacionais e informações da companhia em todo o país e na América do Sul. Seu maior desafio, diz, é manter a empresa competitiva e diminuir a rotatividade, ou seja, a saída de pessoas por causa de benefícios, remuneração ou treinamento e desenvolvimento e qualidade de vida. “Em 2015, lançamos um programa de flexibilidade por meio do qual os colaboradores conseguem trabalhar de casa, entrar mais tarde ou sair mais cedo e trabalhar de outros sites da empresa, não somente no posto fixo ao qual estão ligados. Tudo isso foi criado para dar mais segurança e mobilidade de tempo dentro da companhia e alinhar os conceitos de vida profissional e pessoal. O colaborador tem mais tempo com a família e consegue olhar para a própria carreira não só da perspectiva BASF, mas da perspectiva pessoal”.

Segundo Veloso, há uma tendência entre as organizações, de ser cada vez mais transparente. “Não importa se você está na sua casa, em outra fábrica ou escritório, você está trabalhando por resultado. Ao entender isso, é muito mais fácil você se engajar e a companhia conseguir reter você também”. Inovador, para Veloso, é quem conhece o que os candidatos e os colaboradores estão buscando e cria condições para isso, balanceando expectativa e vida real. “É inovador criar flexibilidade, remuneração de longo prazo, possibilidade de carreira em que o colaborador pode se mover e se desenvolver em áreas diferentes. Muitas pessoas entram no mercado de trabalho achando que a empresa é responsável pelo seu desenvolvimento, mas na verdade os mecanismos e caminhos são transparentes, elas é que são protagonistas”.

As áreas de RH com mais evidência – Eduardo Saigh, consultor da Hays, especializada em recrutamento e seleção, acredita que os profissionais de benefício, que avaliam as necessidades dos colaboradores nas empresas e ajudam a definir o que dá ou não para colocar em prática, estão entre os mais importantes para o mercado de RH atualmente. “A exposição dessas pessoas cresce em um momento desafiador e de crise no mercado, quando o foco está realmente em manter os benefícios que a empresa já tem para que ela continue competitiva e atraia novos talentos sem deixar que os colaboradores saiam.” No Brasil, muitas valoriza-se mais um pacote de benefícios do que o salário e qualquer alteração nesse sentido pode ter o mesmo efeito de mexer em um nervo da carreira. Na análise de Saigh, trata-se de uma área extremamente sensível e estratégica e que merece a atenção de quem procura uma oportunidade.

Um dos objetivos do profissional de RH é contribuir para que as pessoas encontrem satisfação em sua rotina

Exige-se um contato constante com gente, conhecimento da empresa no detalhe e domínio do conceito de benefícios em termos de fornecedores, custo e, principalmente, performance. “Existem ferramentas que conseguem dar uma cara mais objetiva para essa medida de desempenho. Mas em cada empresa a medida é diferente. O profissional do futuro de recursos humanos tem de ter essa maleabilidade para entender cada negócio e cada setor e sua necessidade. Não dá para usar regrinhas nem saber só de números ou só de pessoas.”

A médio prazo, ganharão mais importância o profissional generalista, o chamado **business partner**, e também os que atuarem com **gente e gestão**, uma área nova que vem se consolidando. O business partner é um consultor de RH que atua como ponto de referência. Ele sabe um pouco de tudo (e às vezes muito de algum tema) e atende a empresa como um todo, sem ficar fechado na célula.

“Se hoje há um business partner de recursos humanos para cada área da companhia, e essa relação é algumas vezes fragmentada, no futuro fará diferença o sujeito que conhece o negócio todo e contribui para sua saúde. Ele tem a visão diferente, enxerga o departamento de recursos humanos como algo participativo e de maior valor.” Em gente e gestão, há psicólogos e também administradores com uma visão mais humana. Geralmente são pessoas de tratamento caloroso, combinando a visão do negócio e dos colaboradores.

Formação - Quem quer trabalhar com recursos humanos pode estudar humanas e se especializar em exatas. Pode estudar exatas e se especializar em humanas. Pode fazer psicologia, administração, jornalismo, engenharia de produção ou o que mais desejar e investir em pós-graduação e MBAs para se manter atualizado, saber muito de gente ou muito de números. Ou seja: não há receita pronta e nem toda forma de obter conhecimento é clássica. Nem tudo se aprende na escola.

“Eu diria para escolher uma área de interesse e ir fundo nela, mas não estudar somente isso”, diz Jacqueline Resch, sócia-diretora da Resch Recursos Humanos. “Trabalhar em rede, se relacionar com outras disciplinas, requer saber conversar e ter uma abertura para o diferente. O seu mundo não pode ser pequeno. Busque cultura geral, leia, vá conhecer o que as outras pessoas fazem. Não se concentre só na aquisição do conhecimento específico, mas em como você vai desenvolver competências e habilidades. A questão do autoconhecimento é muito importante. Quando a gente fala de se apropriar da carreira, da vida e fazer as escolhas, tem de ter uma certa noção de pontos fortes, limites, interesses e desejos. Como você aprende isso? Se observando, se pensando em contrastes e similitudes, na convivência, no coaching.”

O profissional do futuro, em RH – As pessoas cada vez mais vão trabalhar em redes e em estruturas horizontais e integradas. Nesse sentido, um conhecimento multidisciplinar é muito importante, avalia Jacqueline. “Ninguém vai dominar todos os assuntos, claro, mas no futuro o profissional de recursos humanos não será um especialista isolado. Ainda que ele tenha uma área principal, ele terá também uma enorme capacidade de se articular com outras disciplinas”.

Uma dessas figuras poderá ser, por exemplo, o **gestor de employer branding**, que se situa na fronteira entre o RH e o marketing ou entre o RH e a comunicação. “Esse é o cara que pensa o seguinte: como é que eu vou fazer para a minha marca ser mais atrativa para talentos que a marca concorrente? O mesmo raciocínio usado para o produto é usado para a marca empregadora.” O perfil dos profissionais que começam a mexer com isso é mesclado. Tem gente oriunda do RH, do marketing, da comunicação. “Eu diria que essa é uma das possibilidades e ainda há poucas pessoas trabalhando esse tema.”

Hoje, as mais tradicionais estruturas de RH das empresas em geral são atendidas por especialistas, consultores internos e áreas mais transacionais, como folha de pagamento. Os especialistas por assunto são responsáveis pelo desenvolvimento de produtos e soluções em seus processos, a exemplo de recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento. Com uma levada mais alinhada ao negócio e à comunicação, surge o business partner ou consultor interno, que já tratamos neste artigo. O consultor interno ajuda, por exemplo, um gerente de linha a entender quais aspectos, que não os técnicos, o impedem de levar projetos adiante ou a identificar em quais competências determinada equipe precisa se desenvolver.

“Essa figura não é exatamente nova, mas, ao saber um pouco de tudo e conhecer um pouco de cada processo, ela acaba assumindo o grande papel de futuro do RH, que é ser o facilitador entre as conversas entre as pessoas, o facilitador da remoção de entraves para que elas tenham uma boa performance”.

No exercício de futurologia, Jacqueline acha importante se perguntar, ainda, se a segmentação vai permanecer, porque quando se fala em multidisciplinaridade esvazia-se um pouco o conceito do especialista. “Lá fora, por exemplo, está bem adiantada uma área chamada gestão do conhecimento, que trata de reunir, gerenciar, armazenar e agregar valor ao conhecimento de uma empresa. Eventualmente, esse gestor pode vir do RH. Mas também da TI, porque precisará ter bastante conhecimento de tecnologia. Assim, o profissional do futuro tem um domínio e acessa outros. Só que imaginar esse futuro é difícil se pensarmos que, para isso, ainda temos na base o modelo de recursos humanos que conhecemos hoje. As coisas mudam o tempo todo. Não sabemos se esse modelo vai continuar a existir.”

Profissões do Futuro

Patrocínio:

TAGS: profissões do futuro, recursos humanos, rh

