

EDITORIAL

RECURSOS HUMANOS: FATOR DE EQUILÍBRIO NA GESTÃO EMPRESARIAL

Maria Azambuja Patiño Cruzatti¹

Toda empresa aspira administrar com competência e alcançar seus objetivos. Na atual conjuntura organizacional, podemos notar que um dos setores que mais tem encontrado problemas é o de Recursos Humanos.

Perguntamos a vários empresários, “qual o problema do RH Empresarial, diante de uma gestão competente?” e a maioria ficou sem responder: Logo após esta abordagem passamos a analisar alguns pontos que para nós torna-se de extrema importância.

O RH apresenta dois grandes desafios:

- a) Identificar os talentos que se ajustem às exigências da empresa.
- b) Um planejamento de capacitação direcionada para as metas da organização e determinar estratégias para alcançar os objetivos.

Analisando a situação que nossas empresas e setores de RH usam para programar o treinamento, verificamos a fragilidade deste setor. A solicitação dos usuários em função do treinamento faz com que o RH não planeje e algumas vezes não possuem um diagnóstico da organização, objetivando resolver o problema. A coleta indiscriminada de dados e a falta de objetivos muitas vezes provocam um trabalho mecanicista que não leva a nenhum resultado.

O imediatismo do treinamento e a falta de visão estratégica do RH, são os causadores dos cortes de financiamento nesta área, pois as experiências vividas pouco renderam à nível de objetividade, resultados de produtividade e mudança de atitudes. Capacitar o usuário para os focos almejados pela empresa e realizá-lo como profissional é um novo desafio que surge no mundo moderno.

Na hora que pensamos formar uma equipe na empresa, é necessário verificar o remanejamento de pessoal, analisar o programa proposto, redução ou ampliação do quadro, analisar o repertório de comportamentos e atitudes, para enquadrarmos as pessoas segundo suas habilidades, tornando-as mais eficazes.

¹ Consultora em RH, Toledo - PR

A realidade empresarial exige que cada indivíduo atualize-se para alcançar sua trabalhabilidade e que desta maneira profissionalize-se para competir no mercado de trabalho.

Para gerenciar uma empresa é necessário que o gerente atenda-se a alguns pontos fundamentais:

a) Cada empresa ou negócio necessita de pessoas com perfis definidos e que cada função necessita de profissional com perfil de competência para o cargo que ocupa;

b) Que as pessoas escolhidas para o cargo de gerência, dê oportunidades e favoreçam o desenvolvimento e aquisição de novas competências aos funcionários, isto é, dar oportunidade para os outros crescerem;

c) Manter-se atualizado e reciclar-se em todas as áreas de formação humana, quer seja física, psicológica, técnica e social, pois nosso ambiente de trabalho envolve um horizonte amplo e complexo.

Administrar com competência é um processo que deve ser programado e implantado após um diagnóstico e o planejamento deve ser adequado a realidade da organização e sua equipe deve estar apta a desempenhar sua função. Quando não programamos e não planejamos, nossas metas perdem-se e o processo de gerenciamento torna-se incompetente e falho, as tarefas de equipe perdem-se no desempenho ineficiente e os conflitos afloram nas atitudes de cada elemento, manifestando-se na não produtividade.

Investir nesta área é caminhar a passos firmes para o sucesso da organização e alcançar o lucro almejado. Um RH que conheça a filosofia da empresa, com os objetivos claros e planejados que conduza a alcançar as metas propostas é a alavanca do sucesso e o ponto de apoio do empregador e do empregado.