

A importância da boa gestão de profissionais

Evair Assis Júnior

Empresas encontram na TI um ótimo aliado para avaliar, capacitar e reter colaboradores.

O mercado de trabalho brasileiro se movimentou em diversos sentidos nos últimos anos - e com uma velocidade espantosa. Entre os resultados está a sua profissionalização: hoje se requer colaboradores com mais capacidade de trabalho, melhor formação e mais aptidões/competências. Isso ocorre em todos os segmentos, desde os ultra-especializados, como o de Tecnologia, até aqueles em que antes se acreditava que conhecimento e especialização não fossem requisitos necessários, como o de Construção Civil.

Neste novo panorama, os departamentos de Recursos Humanos ganharam um papel adicional. Não são mais áreas envolvidas apenas em Recrutamento & Seleção ou atendimento à legislação. Este, e todos os envolvidos na contratação e gestão de profissionais, precisam desenvolver a capacidade de localizar, avaliar, capacitar e gerir a carreira daquilo que hoje é reconhecido como do maior bem das empresas: seu "ativo" humano.

As grandes corporações desenvolvedoras de tecnologia criaram sistemas especializados na gestão destes recursos. Há soluções no mercado que auxiliam neste sentido, atuando como um sistema facilitador da gestão do recurso humano da organização. Com tais soluções é possível, por exemplo, levantar competências necessárias para cada cargo; balizar candidatos de forma a localizá-los facilmente no banco de dados; identificar recursos já disponíveis dentro da empresa; determinar treinamentos, eventos, dinâmicas e outras formas de capacitação de acordo com as necessidades de desenvolvimento de cada um; e monitorar o desempenho do recurso e seu conseqüente desenvolvimento, entre outros.

Este é um movimento que acontece em duas direções. Se por um lado as empresas procuram e investem na capacitação dos colaboradores, da mesma forma os profissionais precisam ter uma outra postura frente ao trabalho. Para responder a todas as necessidades de seu contratante, precisam desenvolver aquilo que já está conhecido como CHA: Conhecimento, Habilidades e Atitudes. Isto quer dizer, em poucas palavras, que não adianta obter somente a formação universitária. É necessário também saber demonstrar os conhecimentos por meio de atitudes e iniciativas, além de investir na educação continuada, para manter-se em posição de destaque dentro de um mercado aquecido - como é o atual panorama no Brasil.

Este posicionamento do profissional traz ótimos retornos à empresa que, por sua vez, precisa também oferecer o que este recurso busca. Recentes pesquisas realizadas nos Estados Unidos mostram que o item "remuneração" é importante, mas está longe do primeiro lugar entre as exigências dos profissionais.

Questões como aprendizado e desenvolvimento dentro de uma carreira claramente traçada, boa liderança, reconhecimento e horários flexíveis são apenas algumas delas. Com auxílio da Tecnologia, a empresa passa a compreender o seu empregado, avalia suas aptidões, traça seu plano de carreira e compreende qual a melhor forma de ele aplicar seus conhecimentos, balizado em métodos comprovadamente eficientes. E ao se sentir em pleno crescimento e atendendo às demandas da empresa, ele se sente motivado, o que faz com que se reduza o turn over, um dos maiores inimigos.

ASSIS JÚNIOR, Evair. A importância da boa gestão de profissionais. **Cliente S.A.**, out. 2008. Disponível em: <<http://www.clientesa.com.br>>. Acesso em 6 out. 2008

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais