



PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional

ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Nº 1358 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 27 DE NOVEMBRO DE 2014



ARTIGO

Sustentabilidade Miragem ou realidade?

Por Françoise Trapenard*

Em tempos de crise de abastecimento de água na região mais produtiva do país, falar sobre sustentabilidade parece mais necessário do que nunca. Àqueles que pensavam que a falta de água seria ou uma lenda ou um nefasto legado para gerações futuras, só resta a triste constatação de que o futuro chegou mais rapidamente do que o esperado.

Sustentável vem do latim *sustener*, capacidade de manter-se por longos períodos. Esse conceito entrou em nossos vocabulários quando começou a ficar claro que, ao contrário do que afirmavam os pensadores do Positivismo, a natureza não era uma fonte inesgotável de recursos a serviço do homem.

Desse início, em meados da década de 1960, para cá, tal ideia só foi se ampliando e entrando em múltiplos campos. Hoje, sustentabilidade se tornou um novo valor, um norte a se alcançar como paradigma de convivência entre seres humanos, o meio ambiente e as corporações.

Em sua dimensão concreta, a sustentabilidade faz com que surjam novas estratégias corporativas, novos processos produtivos, novas demandas do consumidor e novas legislações a cada dia. Ainda assim, os céticos podem contra-argumentar, reafirmando o abismo existente para a emergência de um desenvolvimento econômico sustentável.

Ou seja, podemos ver o caminho percorrido por dois ângulos – o copo meio vazio mostra o quanto ainda estamos distantes de uma mudança relevante no sistema. O modelo mais recorrente ainda é o do lucro a qualquer preço no campo dos negócios, e do consumismo cego no campo dos indivíduos, um alimentando o outro em um círculo vicioso que por vezes parece impossível de ser rompido.

Também podemos olhar o copo meio cheio e ver o quanto se andou nesse processo, com grandes corporações em meio a mudanças complexas em suas estratégias para atingir resultados econômicos, sociais e humanos, sem falar das inúmeras empresas que já nascem com este modelo de negócios. Sem precisar alterar nada, elas já são a expressão do que se costuma chamar Nova Economia.

Agora, a sustentabilidade não seria um norte, um modelo ideal, se não carregasse também um quê de miragem, de utopia. E esse ideal vem do objetivo último de um equilíbrio entre competição e cooperação, entre resultados e bem comum.

Temos dificuldade em acreditar no equilíbrio entre ambos porque valorizamos mais nosso lado competitivo do que o cooperativo. Gostamos dos vencedores, dos mais bonitos, dos mais bem-sucedidos e associamos tudo isso com a capacidade de ganhar, não com a de fazer junto.

Ainda assim, a cooperação, fruto de conversas e confiança, é a plataforma sobre a qual o benefício coletivo e duradouro se consolida. Na jornada para a sustentabilidade, o grande desafio é revisitar a visão que temos de nós mesmos e o quanto o capitalismo enfatizou o nosso lado competitivo apenas, para darmos a mesma força e o mesmo valor percebido para nosso lado cooperativo.

Ter consciência desse imperativo é uma coisa. Mudar a nossa atitude individual e coletivamente é outra bem diferente. Essa contradição entre conhecimento e ação faz parte da natureza humana. Por isso, os avanços não são lineares nem constantes. Mas, ainda assim, estão, pouco a pouco, consolidando novas regras do jogo econômico e social entre nós.

E, mais importante, a geração que está se preparando para assumir as posições de poder em nossas instituições já sabe que o homem e a natureza não estão separados, mas são interdependentes, e que afirmar a superioridade do primeiro sobre o segundo, além de equivocado, é temerário. Suas atitudes também são, em geral, diferentes da de seus predecessores e, graças a elas, florescem novas soluções e negócios sustentáveis nos quatro cantos do planeta.

*Diretora de Desenvolvimento Sustentável da ABRH-Nacional



PESQUISA

O salário do RH

Nos últimos quatro anos, o departamento de Recursos Humanos passou a ser visto como peça fundamental nas estratégias das organizações e, com isso, o grau de exigência dos líderes em relação aos executivos dessa área aumentou. É o que aponta o Guia Salarial 2015 da Robert Half, empresa de recrutamento especializado.

“A busca por candidatos especializados em RH tem tornado os processos mais longos e com participação de vários tomadores de decisão, incluindo áreas de negócios que farão interface com o profissional”, explica Mário Custódio, gerente de divisão da empresa.

As posições mais aquecidas são as de Remuneração e Benefícios, com perspectiva de incremento salarial entre 10% e 17%

para 2015, de acordo com o cargo e tamanho da empresa.

Entre as habilidades valorizadas nos profissionais de RH, as principais são autonomia, fluência no inglês e segurança e credibilidade para lidar com outras áreas do negócio. Empresas de serviços e bens de consumo e de capital se destacam na demanda por profissionais de RH.

A excelência exigida no recrutamento dos executivos de RH trouxe, como consequência, pretensões salariais mais altas e processos seletivos que, algumas vezes, não se concluem por falta de consenso. “Para 2015, a tendência observada é de mais eficiência e rapidez na tomada de decisão, além de reforço nas estratégias de atração de talentos de Recursos Humanos”, conclui Custódio.

Estabilidade na gestão de pessoas

Em meio a um ano de baixo crescimento econômico, grandes eventos e incertezas políticas e econômicas, as empresas do país conseguiram manter estabilidade na gestão de pessoas e registram baixo índice de demissões, diminuição no turnover e variação de valores salariais dentro da média. É o que concluiu a terceira edição do Guia Salarial Hays/Insper, ao sondar 8,5 mil empresas no país.

O número de empresas que demitiram caiu de 61% em 2013 para 48%, e a rotatividade de pessoal passou de 63% para 36%, o que demonstra maior cuidado por parte dos

profissionais para realizar movimentações na carreira.

Se, de um lado, o mercado mostra estabilidade, de outro, empregadores e profissionais estão receosos. Um exemplo: o número de profissionais que afirmam que as condições estão mais difíceis quase triplicou, passando de 12% para 34%.

A confiança na economia também caiu para 67% dos trabalhadores, ante 29% em 2013. Entre os empregadores, 69% têm a mesma opinião contra uma fatia de 33% registrada na última pesquisa.

ENQUETE

Foco nos processos

Enquete recentemente lançada no site da ABRH-Nacional questionou os internautas sobre o que as empresas estão fazendo para melhorar a produtividade de suas equipes. Dentre quatro opções, a mais votada, com 36,3% dos votos, foi Padronização de processos internos, seguida de Gerenciamento do clima organizacional (25%), Estimulo à autonomia e responsabilidade (22,5%) e, por fim, Restrição ao uso de redes sociais (16,2%).



Leme: tempo para o imprevisível

Para Rogério Leme, diretor de Estudos de Desenvolvimento Organizacional da ABRH-Nacional, o resultado reflete o cenário atual, de mudanças rápidas, no qual, por mais que se planeje o previsível, sempre há a demanda por ações e contribuições não previsíveis e cada vez mais complexas.

“Quanto mais tempo perdemos para descobrir o que fazer daquilo que é rotineiro, menos tempo teremos para nos dedicar às atividades não rotineiras e complexas. A falta de processos claros e definidos, assim como de pessoas capacitadas a executá-los com qualidade e agilidade, gera problemas de relacionamento dentro da equipe e desta com as equipes de outras áreas, e, também, dá a sensação de frustração por não se conseguir executar o que deve ser feito, uma sensação de missão não cumprida. E isso tudo, por sinal, afeta o clima organizacional”, analisa.

Natal com o CONARH

Pensando no final de ano como uma oportunidade de brindar parcerias e relacionamentos, a ABRH criou uma opção diferenciada para as empresas surpreenderem seus clientes: kits temáticos personalizados – Gourmet, Viagem e Executivo – aliados a conteúdo de alto nível na área de gestão de pessoas.

Para conhecer todos os detalhes, acesse www.abrhnational.org.br/natalcomconarh.htm



Desafio em 2015

Reduzir custos em T&D, gerenciar clima organizacional diante das incertezas econômicas, administrar o convívio das diferentes gerações no ambiente de trabalho, evoluir nas práticas de atração e retenção de talentos...

Qual é o grande desafio na gestão de pessoas em 2015?

A próxima enquete já está no ar: www.abrhnational.org.br

Publicação da ABRH-Nacional • Associação Brasileira de Recursos Humanos • Presidente: Leyla Nascimento • Vice-presidente: Elaine Saad
Rua General Jardim, 770 • 7º andar • cj 7D • CEP 01223-010 • São Paulo • SP • Tel. (11) 3124-8850 • Fax: (11) 3124-8867
E-mail: abrh@abrhnational.org.br • Fale com a presidente: leyla.nascimento@abrhnational.org.br • Site: www.abrhnational.org.br
Editora: Thais Gebrim (Mtb 13.743) • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

Patrocinadores de Gestão do CONARH:



Parceria: ESTADÃO

SEMPRE SONHOU EM PARTICIPAR DO CONARH?

AGORA VOCÊ PODE!

CONARH
2015

DE 17 A 20 DE AGOSTO
TRANSAMÉRICA EXPO CENTER - SP
MAIS INFORMAÇÕES: (11) 3138-3420
CONGRESSISTA2015@CONARH.COM.BR

VALORES PROMOCIONAIS EM COMEMORAÇÃO AOS 50 ANOS DE ABRH-NACIONAL

R\$ 1.750,00* (ASSOCIADOS)

R\$ 2.450,00* (NÃO ASSOCIADOS)

* PARCELAMENTO EM 6X SEM JUROS

**GARANTA JÁ
SUA INSCRIÇÃO!**