



**GESTÃO DE PESSOAS**

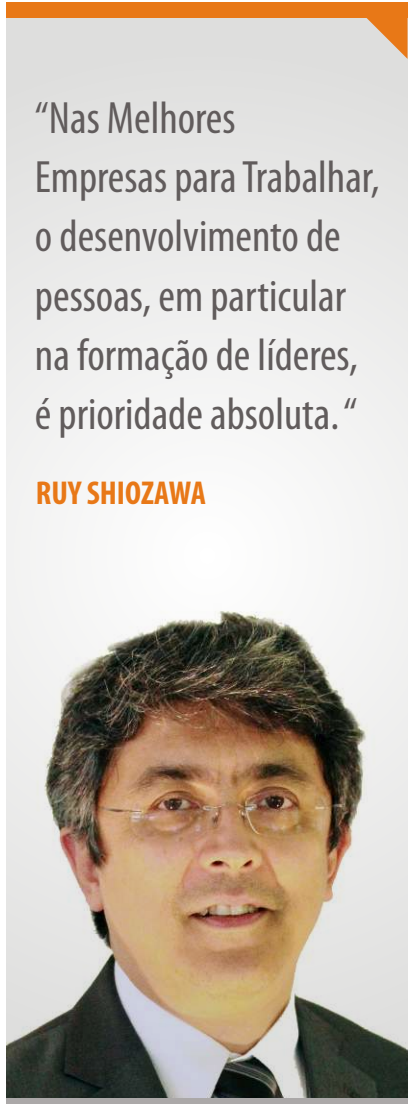
## O RH e a escassez de líderes

A falta de líderes preparados para enfrentar os novos tempos brasileiros é fato comprovado no dia a dia das empresas e em pesquisas. Em uma delas, feita em 2011 pela ABRH-Nacional em parceria com a consultoria Empreenda, dos 379 profissionais de RH entrevistados, 63,6% disseram que suas empresas não possuem líderes suficientes para suprir as necessidades dos negócios, o que pode limitar o crescimento da organização durante a fase de expansão econômica do país. À época, César Souza, presidente da Empreenda, citou outro levantamento feito por sua empresa, no qual 71% dos líderes empresariais fizeram a mesma afirmação.

Mais recentemente, uma enquete disponibilizada no site da ABRH-Nacional reforçou tais resultados ao perguntar aos internautas sobre o principal entrave na gestão de suas equipes. Entre as seis alternativas apresentadas, a mais escolhida foi “chefia despreparada para liderar”, que recebeu 37,1% dos votos. A “falta de perspectiva de crescimento” ficou com o segundo lugar, mas teve apenas 19,4%, seguida das alternativas “guerra de egos” (14,5%), “remuneração insatisfatória” (14,1%), “desequilíbrio entre vida pessoal x vida profissional (10,7%) e, a menos votada, “projeto desmotivador em andamento” (4,2%).

“A falta de preparo das lideranças é uma preocupação dos CEOs frente aos desafios que as empresas enfrentam para se manterem competitivas em cenários adversos, como o que estamos enfrentando. No 12º Fórum dos Presidentes, realizado pela ABRH-Nacional no ano passado, esse tema também foi apontado como um dos mais preocupantes pelos mais de 90 dirigentes empresariais que participaram do encontro”, lembra Leyla Nascimento, presidente da associação.

A liderança na área de Recursos Humanos não é exceção. Talvez por ter o papel de formar líderes em toda a organização, o profissional de RH acaba por deixar seu próprio



“Nas Melhores Empresas para Trabalhar, o desenvolvimento de pessoas, em particular na formação de líderes, é prioridade absoluta.”

**RUY SHIOZAWA**

Divulgação

desenvolvimento para segundo plano. “Nas Melhores Empresas para Trabalhar, o desenvolvimento de pessoas, em particular na formação de líderes, é prioridade absoluta. Ao mesmo tempo, uma parcela importante das empresas ainda tem um longo caminho a percorrer. RH, como parte desse universo, enfrenta as mesmas dificuldades, por outro lado, a área pode ser a grande alavanca de transformação”, avalia Ruy Shiozawa, CEO do Great Place to Work no Brasil (GPTW).

Para ele, a deficiência de lideranças começa nos cursos de graduação, nos quais a ênfase dada à gestão de pessoas ainda não se equipara à atenção que recebem outras áreas, como gestão financeira, marketing e tecnologias de produção e de informação. “No mínimo, deveria ser dada uma atenção equivalente à recebida por outros aspectos-chave dos modelos de gestão empresarial. Esse gap

precisa ser suprido internamente pelas próprias empresas”, aponta.

Luiz Edmundo Prestes Rosa, diretor de Educação da ABRH-Nacional, salienta que “RH tem o papel nobre de desenvolver as novas gerações de líderes, comprometidas com a inovação, com o ambiente de trabalho e com os resultados, e, por isso mesmo, precisa investir no seu próprio desenvolvimento como líder”. Ele lembra que, com esse objetivo, a entidade iniciará, em março, um programa inédito, idealizado em conjunto com o GPTW e a Ânima Educação.

**• Aprendendo com as melhores**

De acordo com Shiozawa, o programa, intitulado Desenvolvimento de Líderes de RH – Gerando Valores e Resultados, se diferencia por preparar os gestores de RH para atuarem como agentes de transformação poderosos, facilitando a busca de resultados pela empresa através das pessoas. Outros diferenciais são a apresentação de práticas de sucesso das Melhores Empresas para Trabalhar, mostrando o que elas fazem no dia a dia e que gera uma percepção diferenciada nos colaboradores, e o corpo docente, que ele chama de *dream team*.

Juntamente com a ABRH e a Ânima, o GPTW participa da coordenação do projeto, fornece conteúdo e viabiliza a análise de estudos de caso selecionados, por meio de depoimentos e de visitas de CEOs das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e no mundo.

“De forma pioneira, lançamos esse curso para o novo RH, trazendo a inovação nos temas cruciais em gestão de pessoas”, conclui Leyla.

**Informações:**

O Programa de Desenvolvimento de Líderes de RH começa no dia 18 de março, na capital paulista. Mais informações podem ser obtidas no site [www.novoliderrh.com](http://www.novoliderrh.com) ou pelo telefone (11) 5105-4444.

**NOVA ENQUETE NO AR**



Por falar em transformação, sua empresa está aberta para debater novos modelos de gestão? Esse é o mote do CONARH 2013, maior evento latino-americano e segundo do mundo na área de gestão de pessoas, que acontece de 19 a 22 de agosto, sob o tema central Reinventar a Gestão: Uma Construção Coletiva.

Entre no site da ABRH-Nacional e participe da enquete que está no ar: [www.abrhnational.org.br](http://www.abrhnational.org.br)

## A inovação sob o olhar da geração Y

E quando o assunto é liderança, não é possível deixar de lado dois temas: futuros líderes e inovação. Uma pesquisa realizada pela Deloitte com mais de 5 mil profissionais da geração Y de 18 países, inclusive o Brasil, aponta que, na visão de 78% desse público, inovar é essencial para o crescimento dos negócios. Mas, mesmo com a crise econômica internacional deflagrada em 2008, apenas 26% acham que os líderes de negócios estão fazendo o suficiente para encorajar práticas que promovam a inovação.

Ainda, dois terços dos jovens acreditam que a inovação é fato-chave para uma empresa escolher seus funcionários. Dessa maneira, as companhias atraem um número cada vez maior de colaboradores da geração Y, que deverão representar 75% da força de trabalho do mundo em 2025.

No entanto, apareceram divergências quando os participantes da pesquisa foram questionados sobre os pré-requisitos para a inovação:

- 39% acreditam que é necessário investir em incentivos e recompensas para novas ideias e criatividade, mas apenas 20% dizem que a sua atual empresa trabalha dessa maneira.
- 34% dizem que para obter um ambiente de trabalho inovador é preciso oferecer tempo livre para os funcionários se dedicarem ao aprendizado e à criatividade, enquanto apenas 17% caracterizam seu local de trabalho dessa maneira.
- 32% consideram a abertura de desafios e a liberdade de criação como chave para a inovação, ante 17% que dizem que isso é possível em suas organizações.
- 42% acreditam na importância de incentivar o pensamento inovador em todos os níveis da empresa, apenas 26% afirmam que isso ocorre em suas empresas.



# CONARH ABRH • 2013

## 39º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas

Informações: (11) 3138-3420 • [www.conarh.com.br](http://www.conarh.com.br)  
[congressista2013@conarh.com.br](mailto:congressista2013@conarh.com.br)

## Reinventar a Gestão: Uma Construção Coletiva

Seja coautor desta mudança no maior evento de Gestão de Pessoas da América Latina.

Na nova ordem mundial, o Brasil emerge e se sobressai. Modelos de gestão vigentes já não atendem mais às necessidades do negócio, tampouco às aspirações dos colaboradores. É hora de empresas e pessoas unirem-se para reinventar a gestão, de forma a atingir metas e, ao mesmo tempo, realizar sonhos.

Prepare-se para este grande debate: **de 19 a 22 de agosto, no Transamerica Expo Center, São Paulo.**

**Participe!**

Dadas		Associados ABRH	Dadas		Não Associados ABRH
de 01/01/13 a 28/02/13		1.965,00	de 01/01/13 a 28/02/13		3.275,00
de 01/03/13 a 30/04/13		2.358,00	de 01/03/13 a 30/04/13		3.930,00
de 01/05/13 a 30/06/13		2.829,00	de 01/05/13 a 30/06/13		4.715,00
a partir de 01/07/13		3.393,00	a partir de 01/07/13		5.655,00

Valores em R\$