

Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



GESTÃO DE PESSOAS

O RH em um novo patamar

Empresas que são referência no mercado reconhecem e valorizam, como um dos pilares de competitividade e sustentabilidade dos negócios, a necessidade de manter o quadro de profissionais diverso, inclusivo, engajado e conectado aos valores da organização. Com isso, a competência corporativa de atrair e reter os melhores talentos para se diferenciar no mercado tem impulsionado o RH a assumir um papel cada vez mais estratégico: o de movimentar o capital humano para superar desafios e alcançar sucesso.

O cenário acima, descrito pela executiva de RH Salete Beltrão, serviu de combustível para que ela própria buscasse aprofundar e ampliar seu repertório em Recursos Humanos. A iniciativa valeu a pena: hoje, Salete é um dos poucos brasileiros certificados pela maior entidade do mundo na área de Recursos Humanos, a SHRM – Society for Human Resource Management, dos Estados Unidos.

“O profissional certificado é reconhecido globalmente como expert em RH e muito valorizado por conhecer e ter a habilidade de implantar as melhores práticas, diferenciando-se no mercado de trabalho”, salienta Salete.

Em 2016, a certificação ganhou força no país. Foi quando a ABRH-Brasil e a SHRM formalizaram uma parceria para preparar aqui, de forma customizada, os profissionais que querem prestar o exame certificatório. No dia 8 de outubro, terá início a quinta turma do curso de preparação e Salete será uma das instrutoras, ao lado de Marcela Castro, que ministra aulas desde o início da parceria.

“Minha paixão pela riqueza do conteúdo me deixa cada dia mais empenhada em compartilhar esse conhecimento e fazer parte do desenvolvimento de profissionais de RH no Brasil para serem melhores líderes, gestores de pessoas e parceiros de negócios”, diz Salete.

Outro profissional que participou do curso é Maurício Farias, diretor de RH da Hill International, empresa do setor de construção civil. Há mais de 20 anos em Recursos Humanos, fazia algum tempo ele desejava buscar a certificação, o que se tornou viável quando as aulas passaram a ser oferecidas no país. “Como ainda existem poucos profissionais certificados no Brasil, vejo nisso uma oportunidade de diferenciação”, diz ele, que integrou a turma do primeiro semestre deste ano.



Fotos: Diuulgação

Salete: reconhecimento global

Com exatos 20 anos de carreira em RH, Tatiana Tiemi Ueda Shioji, head de RH, EHS e Comunicação da Multigrain, foi companheira de sala de aula de Farias. Para ela, sempre há o que aprender e compartilhar. “A certificação é bem exigente, assim temos uma boa nívelação de profissionais preparados para ajudar a organização a lidar com algo tão complexo e fundamental para os negócios: pessoas. É relevante o profissional buscar esse preparo, ainda que tenha muitos anos de experiência”, avalia.

RH holístico

Andrea Huggard-Caine, diretora de Certificação da ABRH-Brasil, salienta que a certificação cobre oito competências comportamentais do RH divididas em três grupos: Liderança, composto por Liderança e Ética; Relacionamento Interpessoal, que inclui Relacionamento, Comunicação e Eficácia Global; e Business, composto por Conhecimento do Negócio, Consultoria e Avaliação Crítica.

Essas competências são aplicadas nas quinze áreas de conhecimento de RH em três domínios: Pessoas, Organização e Workplace.

Ela salienta que, como a prova tem alto nível de exigência, a fase preparatória, com duração de quatro meses, é muito mais do que um curso.

“É um sistema de ensino interativo que

Andréa: conhecimento solidificado

oferece um apoio extraordinário para que os participantes possam não só fazer a prova, mas solidifiquem seu conhecimento para atuar internacionalmente. O apoio individualizado das professoras é um grande diferencial e os simulados em cada matéria, as pré-provas, são fundamentais para o preparo das provas.”

Nova dinâmica

A próxima turma, que começa no dia 8, terá 100% das aulas ministradas on-line, propiciando cobertura nacional e evitando grandes deslocamentos. Interativas, as aulas são gravadas e ficam disponíveis para consultas posteriores.

“Marcela e eu nos revezaremos para ministrar as aulas, coordenar as atividades práticas e teóricas do curso e para dar suporte personalizado aos alunos na conquista da certificação”, detalha Salete.

Ambas possuem a certificação SHRM-SCP, destinada a profissionais envolvidos com o desenvolvimento de estratégias, influenciadores na comunidade, que analisam métricas de desempenho e alinham estratégias de RH às metas organizacionais.

Os profissionais podem optar, ainda, pela SHRM-CP, desenvolvida para profissionais de RH envolvidos na implementação de políticas e estratégias, que fazem a interface com os colaboradores e demais partes interessadas, prestam serviços de RH e realizam funções operacionais.

Para saber mais sobre as certificações SHRM-SCP e SHRM-CP, entre em contato com a ABRH-Brasil:

www.abrhbrasil.org.br/certificacao
Tel. (11) 3124-8850
certificacao@abrhbrasil.org.br



MELHOR

No fim, são as pessoas que fazem a diferença

A transformação digital não é somente uma decisão estratégica a ser tomada pela empresa: “Muito além do desenvolvimento tecnológico, trata-se de um processo conduzido pela cultura e liderança, os grandes vetores nessa diretriz. A tecnologia é apenas uma ferramenta, são as pessoas que fazem essa transformação”, frisa Lina Nakata, gerente de conteúdo do Great Place to Work Brasil (GPTW). E a área de RH é quem vai ajudar a preparar as pessoas para aproveitar o melhor da tecnologia na transformação dos negócios. Isso significa que a adaptação deve ser rápida e o aprendizado, eterno.

Para ajudar nessa jornada, *Melhor – Gestão de Pessoas* de setembro traz algumas das boas práticas em gestão de pessoas destacadas da relação das melhores empresas para trabalhar do GPTW.

Além disso, a edição traz a cobertura do maior congresso sobre gestão de pessoas da América Latina, o CONARH 2018. Um dos destaques foi o painel A diversidade na perspectiva dos CEOs, em que a CEO da SAP Brasil, Cristina Palmaka, e o presidente-executivo do Santander Brasil, Sérgio Rial, compartilharam suas experiências corporativas nesse campo. “Se as empresas se tornarem o Facebook, onde só entra quem pensa igual a você, esse é o começo do fim”, disse Rial, fazendo menção ao algoritmo da rede social que tende a elencar notícias e opiniões desejáveis pelo perfil.

Assinatura:

Tel. (11) 3039-5666
www.revistemelhor.com.br
assinatura@editorasegmento.com.br



ARTIGO

Por Américo Rodrigues de Figueiredo*



Ana Ferranti

O que gestão de pessoas tem a ver com integridade empresarial?

Nosso momento atual demanda reflexão face aos inúmeros e expressivos escândalos corporativos, que refletem um ambiente de certa banalidade ética no Brasil, patológico sob o ponto de vista de sociedade e que, em algum momento da nossa história, foi convencionado como aceitável.

Os controles empresariais estão próximos do limite do razoável em termos de custos e demandas de tempo dos executivos, mas as perspectivas associadas à natureza humana têm sido negligenciadas.

Mesmo com a sofisticação dos sistemas de controle, continuam a ocorrer inúmeras falhas empresariais, como a explosão da plataforma de petróleo no Golfo do México; o rompimento da barragem de resíduos em Mariana (MG); o conluio de montadoras alemãs para minimizar custos de instalação de sistemas não poluentes em veículos; e as empresas brasileiras envolvidas na Operação Lava Jato.

Cabe indagar: seriam falhas de controle, de governança, de incentivos, de caráter ou falhas de outra natureza? Quem falha são as pessoas. A personalidade de executivos e de gestores, em todos os níveis, deveria ser acompanhada por um rigoroso programa de assessment de estilos e preferências, somado a práticas de autodesenvolvimento, em prol de empresas emocionalmente saudáveis.

Precisamos romper com a cultura de que a corrupção é necessária para a sobrevivência das empresas. Menos foco sobre ferramentas gerenciais e modismos, e mais ênfase em forjar uma cultura ética nas empresas.

Identidade corporativa, conformidade (compliance) e integridade formam a base para essa construção ética. Compliance sem deliberação ética é apenas intenção poética!

Empresas que trabalham com clareza o seu propósito, em um processo contínuo de construção com as partes interessadas e a sociedade em geral, possuem profissionais mais comprometidos com seus valores, que tendem a promover maior engajamento das equipes e gerar ambiente de trabalho mais saudável.

Os executivos e gestores em todos os níveis da estrutura organizacional possuem influência significativa na cultura organizacional e precisam ser muito bem escolhidos.

A estrutura da remuneração é importante instrumento de direcionamento do comportamento e precisa ser coerente com os propósitos da organização, assegurar que resultados sejam alcançados de forma ética e sustentável, evitar incentivos perversos e conflito de interesses e zelar pela perenidade das empresas.

Precisamos estabelecer novo paradigma de liderança, que privilegie uma mudança no foco do “eu” para o “nós” – esta é uma necessidade atual.

Agir de forma ética não se limita a cumprir a legislação, regulamentação e códigos. A ética é uma opção pelo bem e prioriza o respeito existente nas relações humanas. Ela se constitui no nível mais desenvolvido da consciência humana.

É importante ressaltar que não se pode dissociar a integridade corporativa da integridade pessoal dos executivos e gestores. Cabe à função de gestão de pessoas zelar para que esse ténue equilíbrio seja mantido.

Organizações que praticam desvios éticos sofrem inúmeros impactos, entre eles, a perda de talentos.

O declínio da confiança pública nas empresas, atualmente, ameaça a legitimidade da atividade empresarial não apenas no Brasil, mas em todo o mundo.

*Professor em Gestão de Pessoas e Organizações do Insuper, membro do Comitê de Pessoas do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e do comitê de criação do CONARH, e mentor executivo e de jovens



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Dauiane Chemin
Rua General Jardim, 770 • 7º andar, cj 7D • CEP 01223-010 - São Paulo/SP • Tel. (11) 3124.8850
E-mail: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHBrasil @ABRHBrasil abrhbrasil abrhbrasil

Apoio:



Parceria:

