

## **A Gestão Estratégica de Pessoas nas organizações modernas**

Daniel Domeneghetti

*A busca pela adequação às novas realidades impostas pelo cenário competitivo exige das empresas uma capacidade cada vez maior de planejamento e gestão de seus recursos humanos*

Maiores níveis de produtividade, agilidade, captação e retenção de talentos, qualificação, engajamento e comprometimento com causas e valores da empresa são algumas das principais variáveis que devem ser orquestradas pelas áreas de RH.

Com o objetivo de prover um processo de melhoria contínua e extrair o máximo de produtividade e efetividade de seus colaboradores, políticas que vão desde reformulações nas relações de trabalho até mudanças de abordagem em relação aos papéis desempenhados – do operacional para o estratégico – passam a ser de fundamental importância para que exista sinergia entre a gestão do capital intelectual advindo de seus colaboradores e os desafios organizacionais decorrentes do cenário competitivo.

Percebe-se que o papel da área de RH já há muito tempo deixou de ser burocrático e puramente administrativo, evoluindo para o de catalisador e qualificador dos recursos humanos em busca do atingimento de metas corporativas e individuais e da adequação às exigências de mercado, integrando funções e áreas dentro de um contexto dinâmico de mudanças e pressões crescentes por resultado e diferenciação.

A forma como as empresas se organizam para que tecnologias, processos e pessoas obtenham os melhores resultados corresponde à sua arquitetura organizacional, seu “chassi” sobre o qual as diversas atividades e interações ocorrem e definem as relações internas cliente-fornecedor (workflows), bem como as hierarquias, papéis e responsabilidades, estabelecendo-se assim a cadeia de valor e de comando.

Pessoas, processos, políticas, relações, papéis e responsabilidades devem ser harmonicamente organizados e cuidadosamente geridos e planejados. A gestão estratégica de pessoas constitui-se em dos principais diferenciais que as empresas possuem para que atinjam níveis diferenciados de competitividade e posicionamento em seus mercados de atuação.

A postura estratégica e ativa dos departamentos de RH tem como uma de suas essenciais agregações a valorização do principal ativo de uma empresa: as pessoas, o seu capital humano.

Inúmeras pesquisas recentes endossam a tese de que o RH definitivamente estará mudando de core, do mais processual, para o mais estratégico. De acordo com o Progep/FIA – Programa de Estudos em Gestão de Pessoas, da Fundação Instituto de Administração, dentre as principais tendências para as políticas de RH, até 2015, estão:

- Gestão dos talentos (31,9%)
- Avaliação de resultados em gestão de pessoas (18,1%)
- Gestão estratégica de pessoas (11,1%)
- Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional (8,3%) e
- Gestão e integração das novas gerações no trabalho (8,3%)

Outra pesquisa, realizada pela ISK Consultoria Organizacional, agrega outros temas relevantes para a gestão estratégica de RH, tais como:

- Desenvolvimento de pessoas
- Desenvolvimento de lideranças
- Atração, engajamento e retenção de talentos

Com isso, pode-se concluir que a gestão estratégica de RH possui um escopo de atuação amplo e de natureza fundamentalmente estratégica, uma vez que visa a alocação e valorização ótima de um dos principais ativos da empresa – o seu capital humano – e busca antever as necessidades empresariais decorrentes das oscilações e variações do ambiente competitivo, integrando, desenvolvendo e entregando competências que são essenciais para que os objetivos empresariais sejam alcançados.

**Fonte:** <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/a-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-organicoes-modernas/69823/>