

OS DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS PARA O MILÊNIO

Antonio Carlos de Souza*

Resumo

Estamos vivendo uma revolução na área econômica. Muitos valores organizacionais e técnicas administrativas que perduram por várias décadas e até séculos estão se dissolvendo. Para muitas organizações, embora contabilmente ainda seja e continuará sendo, o patrimônio de uma empresa não é só seu ativo líquido, imobilizado, etc., mas também e, principalmente, o potencial humano que a entidade possui. Portanto a organização que daqui para frente não souber trabalhar e investir na valorização do ser humano, perderá a competitividade, comprometendo a sua própria existência. Por outro lado não quer dizer que as organizações tenham de ser "entidades assistenciais". É justamente aí que entra a responsabilidade do profissional de recursos humanos, o qual não será mais um mero caçador de mão de obra, mas sim, um orientador, treinador e incentivador da criatividade.

Palavras-chave: Desafio Profissional. Organizações. Novos Paradigmas Organizacionais.

1 INTRODUÇÃO

A nova ideia de uma organização não será de vender somente "o produto", mas "o serviço", pois o produto será uma consequência do serviço, Isto quer dizer que, na maioria dos casos, a empresa além de entregar o produto que o cliente necessita, terá de acompanhar este produto em todo o processo, desde a compra da matéria-prima apropriada, na produção em si, na venda e pós-venda. Sempre deverá estar acompanhando, estudando, criando e adaptando seu produto conforme a necessidade do cliente.

E para que isto aconteça a empresa do futuro terá de acompanhar também seu fornecedor, estabelecendo parcerias, através do desenvolvimento de matéria-prima cada vez mais adequada para o seu produto.

Tendo o profissional numa ponta e o cliente na outra ponta do processo, haverá no meio o colaborador, criando e desenvolvendo produtos. Este será pago não somente para trabalhar, mas também para pensar e criar. Para que isso aconteça, este deverá ser devidamente treinado e capacitado a assimilar as novas ideias, conscientizando-se de que ele, seus companheiros e os companheiros de outros setores da organização (clientes e fornecedores internos), fazem parte do mesmo processo que se inicia no fornecedor e acaba com o cliente.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 OS NOVOS PARADIGMAS

Com os novos paradigmas dos grupos organizacionais e as novas tendências, o profissional de Recursos Humanos será peça de fundamental importância no desenvolvimento dessas novas ideias.

Os profissionais sejam de qual nível forem, terão de apresentar, ouvir e aceitar ideias (empatia). As ideias serão tomadas em consenso de equipes; as normas existirão, mas serão mais maleáveis e ao mesmo tempo as comunicações serão interdependentes. Essas não serão mais verticalizadas, mas horizontalizadas. Qualquer ideia para ser aceita deverá ter um planejamento integrado entre clientes internos e externos.

Haverá também mais clareza e sinergia de ideias; os planos serão readaptados sempre que houver necessidade. Não serão mais planos e metas rígidas que têm de serem seguidos à risca, mas sempre ajustados às novas necessidades.

Uma das ideias centrais dos novos paradigmas organizacionais é o trabalho em grupo, e para isso fluir sem resistências, todos os membros da

organização terão de ser motivados, e o erro não será mais punitivo ou agente inibidor, pelo contrário, será visto como instrumento de aprendizado.

Com a redução dos níveis hierárquicos e sua horizontalização, será mais fácil dar e receber feedback, e esses serão mais valorizados.

A criatividade e as mudanças constantes serão normas e estas normas serão indicações de caminhos e não trilhos rígidos.

2.2 AS FERRAMENTAS ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA PARA O NOVO MILÊNIO

As organizações possuirão as seguintes ferramentas organizacionais:

a) Qualidade: buscando a melhoria contínua, a satisfação do cliente, a busca de novos métodos, da educação não só no nível de aprendizado formal, mas também em termos de treinamento e busca de novas tecnologias;

b) Reengenharia: os processos serão revistos constantemente e as regras rígidas, mas como guias de soluções e todo o processo será mais rápido nas tomadas de decisões;

c) Quatro Vozes: são elas que determinarão o sucesso e permanência de uma organização: cliente, fornecedores, a organização em si e as pessoas (colaboradores);

d) Benchmarking: também serão importantes as experiências bem sucedidas, tanto em nível interno como externo, salientando que uma experiência bem sucedida não será tida como exemplo ou norma rígida, ela será constantemente reprojeta, sempre que houver necessidade, ou novas ideias surgirem;

e) Paradigmas: as quatro ferramentas acima estão interligadas a este, o qual já foi mencionado no item anterior; todos os paradigmas descritos formam um conjunto de ações que determinarão o sucesso da empresa atrelado às ferramentas acima.

2.3 O PERFIL PROFISSIONAL

Ele não será mais um mero conhecedor de leis trabalhistas - essas por sua vez tenderão a ser menos inflexíveis - ou um selecionador, recrutador ou desvinculador de mão de obra. Logicamente que essas atribuições serão banidas totalmente, mas não será dada tanta importância a estes processos burocráticos.

O novo profissional de recursos humanos, como já foi dito, deverá estar constantemente atualizado e de antenas ligadas para sempre sair na frente junto às novas tendências e, para isto, estar num aprendizado constante. Deverá ser autoconfiante, motivador, possuir horizontes de visão ampla e ter liberdade para agir. Saberá também, sempre quando for a hora de retroagir, rever os planos e pôr "a mão na massa" sempre que for necessário. Deverá saber investir pesado, assimilar rapidamente as novas tecnologias, transmitir confiança, ser um líder e não ter medo de arriscar.

Uma das funções principais do profissional de recursos humanos será promover o trabalho, educação, treinamento e incentivar a criatividade de novas ideias em todos os setores da organização. Deverá estar sempre flexível, acatando as novas ideias, e principalmente agir com empatia. Jamais poderá ser um inibidor da criatividade ou um duro crítico dos erros.

Diante de tudo enunciado até aqui, as responsabilidades do profissional de recursos humanos serão multiplicadas, proporcionando em consequência, sua maior empregabilidade desde que este se molde e mantenha-se constantemente atualizado às novas tendências.

2.4 O FUTURO DAS ORGANIZAÇÕES E A SOCIEDADE

As sucessivas crises políticas, econômicas e monetárias têm afetado e alterado as relações de trabalho no mundo.

O movimento em busca da qualidade, participação e comprometimento nos resultados modificou a relação de trabalho entre

patrões e empregados e os reflexos do desemprego são diretos, entre eles podemos destacar a recessão,

a queda do PIB, a queda da renda per capita, o que sem dúvida afetará em muito a qualidade de vida das populações, levando um empobrecimento gradativo.

As consequências sociais dos reflexos acima poderão ser ainda maiores, como a marginalização e as sequelas sociais, tais como o aumento das taxas de criminalidade, principalmente nos grandes centros. Enfim, os resultados de uma maneira ampla serão difíceis de se prever.

2.5 A REESTRUTURAÇÃO DAS EMPRESAS

Alterações estruturais também estão ocorrendo nas organizações em consequência da automação que é fruto da globalização, tais como a extinção de cargos, funções e departamentos, cones de níveis hierárquicos, fusão e eliminação de atividades, otimização de fluxos etc. Com isso as demissões passam a ocorrer, não poupando níveis, classificação e experiência.

Como o desemprego não está poupando níveis hierárquicos, os cargos superiores mais atingidos são os de supervisores e gerência média (financeiro, contábil, custos, planejamento, administração, recursos humanos, vendas e outros). Segundo os especialistas a previsão é que 95% desses cargos sejam eliminados nos próximos anos.

2.6 O QUE FAZER QUANDO A SOLUÇÃO É DEMITIR?

Não há demissão sem dor e ateia a todos, acionistas, conselho de administração, diretoria, gerência, credores, e especialmente os funcionários que ficam e, ainda, sobremaneira os que saem.

Atenuar a perda do vínculo é um sinal de inteligência empresarial e algumas organizações estão adotando políticas de amenização através de "programas de desligamento planejado", visando a minorar os impactos das

demissões que também não deixam de ser nocivas à própria empresa e, para isso, algumas delas têm tomado as seguintes medidas:

- Comunicando a todos os níveis as dificuldades do mercado e as alternativas de solução;
- Informando antecipadamente a todos que serão atingidos, principalmente com a perda do emprego;
- Estabelecendo políticas de indenizações voluntárias;
- Treinando ou retreinando o funcionário na área que desejará trabalhar após sua demissão;
- Apoiando o empregado na confecção do curriculum vitae, bem como dando boas referências do mesmo;
- Recontratando alguns como terceiros quando houver possibilidades.

As empresas que não adotarem políticas iguais ou semelhantes às acima enfrentarão muito mais dificuldades na hora de demitir.

3 CONCLUSÃO

3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

O mundo caminha de fato e irreversivelmente para um grande mercado global, com miscigenações políticas e de fronteiras, como está se iniciando na Europa, ocasionando com isso, fatalmente, problemas sociais e até de identidade cultural, e estas sempre que possível deverão ser respeitadas e conservadas.

O desafio de cada nação será à busca do equilíbrio interno, procurando em alguns casos retardar ou acelerar o processo para poder definir as políticas adequadas.

O protecionismo interno, como já houve no Brasil e em muitos países poderá, em alguns casos, ser uma solução paliativa, mas não duradoura.

As novas tecnologias de informação e das telecomunicações vão nos libertar para uma vida de mais lazer, onde nada disso terá valor para quem estiver desempregado, por isso é que se deve encontrar soluções para

determinar um ponto de equilíbrio. Sabe-se que a preocupação com o desemprego não é coisa nova, mas nunca foram enfrentados índices tão alarmantes.

Apesar dos comentários até aqui serem muito realistas, dando até a impressão de serem pessimistas, surge, por outro lado, a outra face da moeda na expectativa de que um mundo "pós-industrial", que com uma economia aberta e globalizada, poderá ampliar grandemente as oportunidades de negócios, o que seria bom para todos.

Mas antes disso, tem-se que resolver a responsabilidade social do desemprego, que extrapola as competências dos governos e todos os setores da sociedade. Instituições, empresas, o próprio governo e a população, que mediante um esforço coletivo, deverão procurar soluções criativas sem interferir no livre mercado e na democratização dos meios de produção.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, M. S. C. Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: IBPEX, 2010. BAGATIN, S. B. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ulbra, 2008.

BOLLANDER, G. W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

CHIAVENATO, I. Desempenho humano nas empresas. Como desenhar cargos e avaliar o desempenho. São Paulo: Atlas, 2001.

DI STEFANO, R. O líder coach. Líderes criando líderes. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

DUTRA, J. S. Gestão por Competência. São Paulo: Editora Gente, 2001.

FERNANDES, B. H. R. Administração estratégica. São Paulo: Saraiva, 2007.

FERNANDO, L. Evolução do pensamento administrativo. Curitiba; Ulbra, 2007.

GRAMIGNA, M. R. Modelo de Competências e gestão de Talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.

KNAPIK, J. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: IBPEX, 2006.

MACHADO, R. M. Ética e relacionamento interpessoal. Senac: São Paulo, 2002.

RAJ, P ; BAUMOTTE, A . FONECA, S.; SILVA, L. Gerenciamento de pessoas em projetos. Editora FGV, 2009.

RIBEIRO, R. S. Desenvolvimento e treinamento de pessoas. Curitiba: Ulbra, 2000.

RODRIGUES, M. Qualidade de vida no trabalho. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

SCHERMERHORN JR., J. R. Fundamentos de comportamento organizacional. Porto Alegre: Bookman, 1999.

TESKE, O. Sociologia do trabalho. Curitiba: Ulbra, 2005.

Sobre o(s) autor(es)

*Prof. Dr. em Ciências Empresariais. Vice-Reitor e Professor da Unoesc Videira. E-mail: antoniocarlos.desouza@unoesc.edu.br