

As Múltiplas Competências dos Profissionais de RH do Futuro

Cesar Souza, Presidente do Grupo Empreenda, Membro do Conselho Estratégico da ABRH Nacional, Conselheiro de Empresas, Membro do Comitê de Pessoas do Grupo Solvi, Associado do BR Angels, Investidor em Start Ups

- Os Profissionais de RH estão sob o risco crescente de perder RELEVÂNCIA no futuro!
- Precisam, **mais uma vez e sempre**, se reinventar e adquirir as novas COMPETÊNCIAS que o momento e o futuro exigem.
- Desnecessário listar as inúmeras e velozes mudanças tecnológicas, sociais e econômicas que impõem essa necessidade de mudança. Em vez de ficar conversando aqui sobre o People Analytics, a Inteligência Artificial, o ChapGPT, o ESG e outras siglas do modismo erudito atual, proponho conversarmos sobre as COMPETÊNCIAS que o RH precisa desenvolver para contribuir com os líderes empresariais para enfrentarem as suas “dores” atuais e futuras.
- Gostaria de provocar o debate a partir de alguns SINTOMAS que afligem os líderes empresariais e que entendo ser o papel do RH ajudar esses dirigentes a enfrentar e superar.
- Os principais SINTOMAS que percebo são
 - Estratégias mal conseguem sair do papel e raramente funcionam quando começam a ser implementadas. Execução é o calcanhar de Aquiles e continua uma enorme dor de cabeça dos líderes
 - Negócios que pensávamos serem sólidos têm sido destruídos da noite para o dia, devido a soluções disruptivas que desafiam os modelos que foram construídos e que estão com prazo de validade vencendo ou vencido.
 - Indicadores como o faturamento abaixo do desejado, rentabilidade decepcionante e alto grau de endividamento têm tirado o sono de inúmeros acionistas e dirigentes empresariais.
 - Clientes que revelam alto grau de insatisfação, com expectativas frustradas devido à baixa qualidade do atendimento na “hora da verdade”, quando comprem ou usam produtos e serviços amplamente anunciados;
 - Profissionais infelizes por não conseguirem desenvolver seu potencial. Sentem falta de significado no dia a dia do trabalho em suas vidas. Pessoas que passaram a demandar um modelo de trabalho muito mais híbrido e diferente do tradicional
 - Parceiros e sócios desconfiados, negociando na base do medo.
 - Acionistas apreensivos pelos riscos que não conseguem antever nem controlar.

- Para agravar a situação várias empresas contabilizam significativa fuga de talentos por insistirem nos tradicionais planos de carreira, na desbotada ideia da escalada de vários degraus até chegar ao topo, enquanto os jovens têm pressa e preferem subir bem mais rápido. Muitos tem preferido declinar dessas ofertas que foram úteis no passado e movem-se numa velocidade proporcional ao seu talento, por não se identificarem com o Propósito nem com os Valores da empresa. Constituem o que chamo de “ciganos empresariais”.
- Percebo também que a maioria dos profissionais de RH considera que o Patrimônio Humano de uma empresa se limita ao quadro de funcionários. Alerto: Patrimônio Humano NÃO é sinônimo da folha de pagamentos. Ou seja o RH precisa atuar em todo o ecossistema da empresa. Hoje sofremos dessa miopia e ignoramos oportunidades de contribuir com fornecedores e distribuidores. O RH perde oportunidades de ajudar a gerar Receita (contribuindo com distribuidores e revendedores) e de diminuir custos (atuando junto aos Fornecedores). Isso sim, seria um papel estratégico e relevante que não é exercido.
- A questão fundamental passa a ser: QUAIS AS COMPETENCIAS, HABILIDADES E ATITUDES QUE OS PROFISSIONAIS DE RH DO FUTURO PRECISAM DESENVOLVER PARA SEREM UTEIS E NÃO PERDEREM RELEVANCIA NUM CENARIO DE AFLIÇÃO DOS LIDERES EMPRESARIAIS?
- Convido cada Profissional de RH a listar:
 - 3 Competências / Conhecimentos / Habilidades que precisa adquirir
 - 3 Atitudes que precisa mudar
 para não perder relevância e ser mais eficaz no futuro!