

# Uma ideia central

Por Cristina Marques/ Luís Costa/ Paula Campos/ Inês Neto



Cristina Marques (à esq.), Luís Costa, Paula Campos (à frente) e Inês Neto (à dir.), Sócios da WeChange, e equipa

**R**eflectindo, nesta fase final do ano, sobre as tendências e as preocupações principais em termos da gestão das pessoas nas organizações, surge-nos uma ideia central – focalização no alinhamento das pessoas com a estratégia da empresa e uma visão mais de médio/ longo prazo na gestão dos recursos humanos.

Efectivamente, assiste-se a uma fase crucial do alinhamento das políticas de recursos humanos com os desafios estratégicos das organizações. Há já muito que o discurso existe, mas a prática nem sempre acompanha essa intencionalidade, tendo no passado remetido a direcção de recursos humanos para uma intervenção mais instrumental.

Responder ao aqui e agora é importante, mas concertado com os objectivos de médio/ longo prazo.

Com um papel mais estratégico, a gestão de recursos humanos surge cada vez mais com emergência de visão previsional.

Criar uma prática articulada entre os vários domínios da gestão de recursos humanos é necessário para garantir um harmonioso desenvolvimento dos colaboradores, face aos objectivos estratégicos a alcançar.

Seleccionar, desenvolver, avaliar ou monitorizar são partes de um mesmo processo, que deve falar a mesma «linguagem» – competências. O código de linguagem tem que ser o mesmo para que a comunicação flua na organização e cada interveniente se reconheça nesse mesmo código, a começar pela administração e terminando nos operacionais.

É assim com redobrada expectativa que assistimos neste último ano a uma preocupação crescente no adoptar de modelos de intervenção integrados que façam reflectir essas preocupações estratégicas, consubstanciadas em programas transversais à organização, que visam o desenvolvimento de competências a médio/ longo prazo, utilizando um código de linguagem próprio.

São exemplo disso:

- os programas de gestão de talentos, hoje tão presentes na prática organizacional das grandes companhias, visando não somente a identificação dos colaboradores que maior impacto poderão ter a prazo na organização, mas também de todos os mecanismos de desenvolvimento e monitorização dos mesmos;

- os ciclos de desenvolvimento de chefias, que visam em primeira instância a consolidação do modelo de 'management' da empresa e, simultaneamente, estruturam o plano de sucessão, integrando conteúdos de gestão e comportamentais, os quais reflectem o posicionamento estratégico da organização, alinhado com a sua missão e valores;

- as intervenções ligadas à gestão da mudança, começando por trabalhar a atitude face à mesma, consubstanciada numa prática que potencia a criatividade e a inovação contínua, em quaisquer que sejam os processos onde as pessoas se movam.

Esta última é, na nossa visão, uma das temáticas mais presentes e que irá acompanhar ao longo dos próximos anos as preocupações ao nível estratégico dos recursos humanos.

A WeChange (<http://www.wechange.pt/>) é um projecto iniciado em 2005, que tem por missão actuar ao nível da consultoria de recursos humanos suportada em três vectores: pessoas, processos e performance. Possui escritórios em Lisboa e no Porto, contando com uma 'pool' de gestores de projecto e consultores associados por área de especialização. Intervém ao nível de Recrutamento, Assessment e Development Centres, Formação Indoor e Outdoor e Consultoria/ Auditorias de Recursos Humanos. [Texto: WeChange]