

Sem mais do mesmo

Os presidentes querem, mas não encontram, executivos de RH que entendam do negócio, e não meros prestadores de serviços → TATIANA SENDIN

Atualmente a vaga mais difícil de ser preenchida pelas empresas é a de executivo de recursos humanos, afirmam os headhunters das principais consultorias de recrutamento do país, em entrevista à reportagem da *VOCÊ RH*, revista-irmã da *VOCÊ S/A*, dirigida aos gestores de RH. O tempo médio de espera é de três a quatro meses, o dobro do gasto para fechar outras posições. Espera-se que o responsável pela gestão de pessoas fale de igual para igual com outros diretores, use métricas para definir e monitorar os programas que desenvolve e tenha visão de negócios. E que não seja apenas um especialista em direito trabalhista nem em recrutamento e seleção. “Os presidentes estão exigindo um outro comportamento do RH”, diz Marcelo Paolucci, gerente da consultoria Hays.

Nos últimos 12 meses, a **Michael Page**, consultoria de recrutamento e seleção, recebeu quatro demandas por RHs. As exigências faziam referência às habilidades acima. Na 2Get, outra consultoria, foram quatro pedidos em nove meses. Entre os requisitantes estavam os presidentes das companhias de aviação Gol e Webjet e do laboratório Dasa. Segundo Paulo Mendes, sócio da 2Get, o pedido explícito dos presidentes foi: “Não quero mais do mesmo”. Anna Chaia, que comanda no Brasil a multinacional de cosméticos L’Occitane, faz parte dos presidentes que buscavam um profissional de RH generalista e com visão de negócios.



Anna Chaia, presidente da L’Occitane: oito meses para encontrar um gestor de RH

A TRANSFORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

VEJA NO GRÁFICO A MUDANÇA NO PERFIL DO PROFISSIONAL DE RH

	GANHARÁ IMPORTÂNCIA	SERÁ TÃO IMPORTANTE QUANTO É HOJE	PERDERÁ IMPORTÂNCIA
COMUNICAÇÃO EFETIVA	50%	50%	0%
VISÃO ESTRATÉGICA	75%	24%	1%
CONHECIMENTO DE RH	37%	62%	1%
INTEGRIDADE	34%	65%	1%
ÉTICA	43%	55%	2%

Fonte: O Que os Líderes de RH Precisam Saber, da SHRM, 2010. Dados dos Estados Unidos

“Essa noção é fundamental, pois esse profissional passou a ter papel importante na reunião de *staff*”, diz Anna. Hoje, um comitê executivo discute retenção de talentos, promoção, salário — assuntos essenciais para o negócio por causa do aquecimento do mercado e da expansão das companhias. “Não somos grandes, mas queremos ser. Precisamos de alguém para nos mostrar

como chegar lá”, completa a executiva. Os presidentes, hoje, esperam que os gestores de pessoas digam, por exemplo, quanto a companhia perderá em desempenho se as pessoas saírem por insatisfação e quanto essa perda vai representar no caixa. É um discurso bem diferente daquele que dizia apenas que as pessoas estão desmotivadas e precisamos fazer algo para reanimá-las. ●