



POR QUE A **CARREIRA** EM **RECURSOS HUMANOS** É UMA DAS MAIS **SÓLIDAS**?

“**EMPRESAS** SÃO
RESULTADOS DE **PESSOAS**”

JOSÉ ROBERTO MARQUES

Caro leitor,



Tudo que consumimos, desde tempos mais remotos, foi cultivado ou construído por alguém. Na Revolução Industrial houve uma mudança na forma da humanidade produzir com a introdução de máquinas, a construção de linhas de montagem e a tecnologia, de uma forma ampla, surgindo nas indústrias.

O tempo apenas consolidou o que já sabíamos: as máquinas ganharam cada vez mais espaço e a capacidade de cultivar e de produzir aumentou exponencialmente. Mas um discurso que percorreu o final do séc. XX e adentrou o séc. XXI não se consolidou: este discurso dizia que a máquina substituiria o homem.

Não, a inteligência artificial não substituiu o homem, sobretudo porque é desenvolvida por ele e para ele. Isto significa que por mais que haja evolução tecnológica, o mercado sempre será humano, terá pessoas, e, por isso, a área de Recursos Humanos sempre existirá. Este e-book tem o objetivo de mostrar um pouquinho sobre como a carreira na área de gestão de pessoas é uma boa opção de projeto de vida.

O QUE É A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EM UMA EMPRESA?

Historicamente, a área de recursos humanos tem esse nome porque sempre se considerou que as pessoas são um “recurso” usado pela empresa para que esta cresça e atinja os seus objetivos, tal qual os recursos financeiros (caixa e investimentos) e estruturais (prédio, maquinários, veículos).



No final dos anos 1990 houve críticas ao uso do termo “recursos” para se tratar das pessoas. Algumas empresas passaram a usar o termo “talentos”, formando, assim, “talentos humanos”. Mas com o tempo, ambos foram sendo substituídos por Gestão de Pessoas – embora o nome “recursos humanos”, principalmente a abreviação “RH”, nunca tenha deixado de ser usada.



A Área de Recursos Humanos, desde sempre, esteve dividida em duas partes: uma parte burocrática, fortemente envolvida com o departamento de pessoal; e uma parte desenvolvimentista, mais voltada ao treinamento e desenvolvimento de perfil. Como no quadro a seguir:

Burocrática

Contratação e demissão de pessoal; política de benefícios; descontos e parcerias; etc.

Desenvolvimentista

Integração; Treinamento e desenvolvimento; pesquisa de clima; cultura organizacional; comunicação interna; mediação e resolução de conflitos; feedback e melhoria contínua; etc.

Mesmo nas situações em que as atribuições do departamento de pessoal estão dentro da área de Recursos Humanos, é a Gestão de Pessoas e, portanto, a função desenvolvimentista, aquela que mais representa o profissional de Recursos Humanos.

A área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas sempre será uma área estratégica para o negócio por uma questão muito importante: ***sem bons profissionais, não se faz um bom negócio.***

Nós, do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC, acreditamos que toda empresa é o resultado das pessoas que atuam nela. É a energia e o potencial dessas pessoas que torna essa empresa suficientemente competitiva ou não. E é papel da Gestão de Pessoas fazer com que os profissionais dessa empresa sejam contratados com perfis adequados e se mantenham na empresa, gerando resultados extraordinários.



QUAIS AS POSSIBILIDADES DE UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS?

Existem muitas subdivisões dentro da área de RH, especialmente quando essa área tem dentro das suas atribuições o Departamento Pessoal. Por isso, a carreira dentro do RH torna-se muito ampla e pode apresentar muitas possibilidades. Vamos, então, nos concentrar em algumas dessas possibilidades que, repito, são apenas uma parte do que essa área pode oferecer. Em seguida, mostraremos como é a atuação em cada um desses campos.



Recrutamento e seleção

Talvez esta seja a parte mais conhecida e difundida da Gestão de Pessoas. Acredite: não é nada fácil encontrar o talento certo para a vaga certa. Sabemos o número enorme de pessoas desempregadas, mas mesmo assim, de um volume enorme de currículos, muitas vezes não se consegue um único candidato com perfil adequado. É por isso que o RH precisa de pessoas que saibam descrever as competências que o candidato deve ter para ocupar a vaga; descrever a vaga para que ela seja comunicada da maneira correta e receba os currículos mais próximos do ideal; em seguida é preciso fazer a triagem dos currículos e seguir com as demais etapas de seleção.



Muitas vezes o responsável por esse processo precisa ajudar a liderança que está contratando a entender as habilidades que ele busca em um candidato, antes mesmo de ir em busca dessa pessoa nos bancos de talentos. Isto significa que **recrutamento e seleção não é apenas uma ação da empresa para fora, mas também uma ação da empresa para dentro.**



Analista de cargos e salários

Uma empresa que prioriza as pessoas adota uma política de remuneração bem desenvolvida, com justiça, equidade e dentro do que o mercado espera. Não se trata apenas de definir os salários das pessoas, mas montar uma estratégia em que as remunerações da empresa estejam adequadas com os talentos que são mais definidores do negócio. Além de benefícios, atualização de carga horária de cada trabalhador e, ainda, o cumprimento de leis sobre pisos salariais e outras obrigações jurídicas.



Quando uma empresa não tem uma boa política de salários, benefícios, definição de atribuições e plano de carreira, ela deixa de atrair bons candidatos para suas vagas e perde estes candidatos para as empresas concorrentes. O analista de cargos e salários zela para que todas as etapas de reconhecimento do profissional, tanto em termos financeiros quanto em termos simbólicos, estejam cumpridas dentro da empresa, dando oportunidade de crescimento e desenvolvimento.



Comunicação, clima e cultura

A comunicação é um problema comum dentro das empresas. Existe, costumeiramente, uma reclamação de que os departamentos não falam a mesma linguagem, ou que as decisões estratégicas são tomadas, mas não divulgadas – ou divulgadas da maneira incorreta.

Isto, dentre outras situações, pode construir na empresa um clima de insegurança, ansiedade, frustração, inconformidade e insatisfação. Quando a empresa não cuida do seu clima, que tem a ver com a forma como as pessoas percebem e sentem a empresa, seus talentos se perdem e não se alcança bons resultados em nenhuma área.

No sentido de influenciar o sentimento e a percepção das pessoas, o RH atua sob a construção de um clima organizacional e práticas internas que gerem confiança, satisfação e alegria. Desde o uso de tecnologias de comunicação interna, até as simples comemorações mensais de aniversários, todas as estratégias nesse sentido são pensadas, executadas e avaliadas pela Gestão de Pessoas.



Treinamento e desenvolvimento

Mesmo que o responsável pelo recrutamento e seleção consiga contratar um super profissional, chegando à empresa ele precisa de uma integração para conhecer o ambiente, estrutura e, principalmente, sistemas e procedimentos.



Oferecer um ótimo início é uma necessidade para gerar senso de pertencimento nos colaboradores novatos.



Mas para além da integração, os treinamentos na empresa nunca param. Se pararem, o seu desenvolvimento para junto. Desenvolver pessoas significa fazê-las chegar em um novo nível de resultados e de evolução pessoal e profissional. Um dos exemplos é o desenvolvimento dos colaboradores em lideranças. Afinal, os profissionais esperam chegar mais longe, e a empresa espera ter líderes que já tenham construído uma história na organização. Isto faz com que seja mais indicado desenvolver as pessoas que já estão no seu quadro que buscar lideranças fora. O profissional de Recursos Humanos pode ser o próprio treinador, ou pode ser um curador de conteúdos e treinadores, buscando no mercado.

QUAIS AS VANTAGENS DE SER UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS?



Os estudos sobre Gestão de Pessoas apontam que o profissional que se dedica a ajudar a empresa no relacionamento com seus colaboradores e lideranças é uma peça-chave no crescimento de qualquer organização. Isto significa que toda organização que pretende crescer e se expandir tem foco em encontrar bons profissionais que lidem com a Gestão de Pessoas.

Pensando nessa importância e centralidade, enumeramos 7 grandes vantagens de investir em uma formação sólida na área de Recursos Humanos:

1) MUITAS OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

Como dissemos já no começo deste texto, toda empresa é resultado de pessoas. Desta forma, um profissional de RH dificilmente ficará desempregado ou com opções profissionais limitadas, porque constantemente essa área se expande e consolida sua importância nas organizações.

2) DIVERSIDADE DE CAMPOS PARA ATUAR

O profissional de RH tem muitos campos para atuar. Como já mostramos, ele pode encontrar, dentro da própria área, o caminho que mais faça sentido em seu próprio plano de carreira, desde se especializar em análise de perfil, dentro dos processos de contratação, como partir para a sala de treinamento, por exemplo.

3) INVESTIMENTO BAIXO COM RETORNO GARANTIDO

O investimento em uma graduação na área de Recursos Humanos é relativamente baixo, e as oportunidades são diversas. Isto é uma grande oportunidade para as pessoas que precisam de uma colocação profissional rápida.

4) POSSIBILIDADE AMPLA DE PÓS-GRADUAÇÃO E MESTRADO

Um profissional com graduação em RH pode projetar sua própria carreira usando, inclusive, o seu salário para isso. Ele pode optar por formar-se em uma segunda graduação, como Psicologia, ou pode especializar-se fazendo um curso de pós-graduação lato sensu ou mesmo um mestrado.

5) APENAS DOIS ANOS PARA SE FORMAR

Embora seja um curso de graduação completo, a formação em Recursos Humanos é um curso de tecnologia, por isso dura apenas dois anos. Contudo, é uma formação sólida com os conteúdos necessários para se formar um profissional de destaque.

6) SEM RESISTÊNCIA DE IDADE

A área de RH é uma das mais democráticas dentro de uma empresa. É uma área que aceita muito bem profissionais jovens, recém-formados, formados e, também, uma das áreas em que mais se percebe a presença de veteranos. Por isso é uma carreira com possibilidades para toda a vida profissional.



7) TRABALHAR AJUDANDO PESSOAS A SE DESENVOLVEREM

Se você quer construir uma carreira que tenha como reconhecimento não apenas o valor do salário, mas também uma causa, essa carreira sem dúvidas está no Recursos Humanos. É o lugar em que você pode contribuir com o crescimento e o sucesso das pessoas.



E AGORA, QUAL O PRÓXIMO PASSO?

Se você chegou até aqui é porque se interessa profundamente por essa oportunidade de carreira. Quero, então, ajudar você a tomar uma decisão.

O curso de Gestão em Recursos Humanos da Faculdade IBC é para todas as pessoas que querem se especializar em uma área de ascensão no mercado de trabalho, adquirir formação superior (para os que já trabalham em RH, mas ainda não se formaram), e, também, para os jovens que acabam de sair do ensino médio e buscam um caminho profissional.

Hoje, muitos profissionais de RH estão investindo valores altos para se tornarem coaches. Na formação acadêmica da Faculdade IBC, você sai com os dois diplomas: o de graduado em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos e o de Coach profissional pelo Instituto Brasileiro de Coaching.

Seu próximo passo é enviar um e-mail para **vestibular@ibccoaching.com.br** ou se inscrever na nossa página, no endereço **www.faculdadeibc.edu.br**.

**SEJA UM ALUNO DE GRADUAÇÃO
DE UMA DAS INSTITUIÇÕES QUE MAIS
DESENVOLVE PESSOAS NO BRASIL.**





Chame por
WhatsApp

4020-0069

www.faculdadeibc.edu.br