



DICAS & TRUQUES



7
EDIÇÃO

11/SET/2020

PARTILHADA POR:



EDILSON COELHO
CONSULTOR SÊNIOR IT

☎ 923242277



CARLOS SPRANGER
CONSULTOR SÊNIOR IT

☎ 946145301

[FAÇA PARTE DA COMUNIDADE NO LINKEDIN](#)



INTRODUÇÃO

Esta 7ª edição é direcionada a todos os profissionais, equipas focadas em fazer a diferença e principalmente aos profissionais do capital humano “Recursos humanos”. O objectivo é trazer a nossa perspectiva/visão sobre a evolução da principal área estratégica para o sucesso das organizações, sem desprimor das outras áreas.



Já ouviu falar sobre **RH Ágil**? Hum, mas sei que está familiarizado com o manifesto ágil, já é um grande avanço para melhor compreensão. Antes de começarmos a falar sobre o RH ágil, é importante dar uma pincelada sobre a evolução do RH para melhor enquadrarmos as nossas organizações e percebermos se faz sentido fazermos a transição para nos mantermos como organizações competitivas e de sucesso.





A. Evolução do RH:

A. Evolução do RH:

I. Contábil

1. Nesta altura o RH estava preocupado apenas em garantir que os salários no final do mês fossem de facto processados, contratos de trabalho, gestão de assiduidade, etc, era meramente administrativo pessoal e não se conseguia ir mais além, nós achamos que eram as reais competências naquela época.

II. Administrativo

1. Nós achamos que a maioria das empresas enquadram-se actualmente nesta fase, e se olharmos para a realidade em Angola, iremos perceber que a maioria enquadra-se efectivamente no administrativo. Qual era de facto o foco nesta fase, esta fase foi considerada uma das grandes evoluções do RH, foi o início de um RH moderno e mais **actuante** porque **elevaram-se** as competências e responsabilidades, começamos a lidar com processos de avaliação de desempenho, novas políticas remuneratórias, capacitação de quadros, intervenção nos conflitos interpessoais, planos de carreira e sobre tudo muito focado apenas na capacitação dos líderes esquecendo dos demais colaboradores que executam de facto as tarefas para garantir o normal funcionamento das organizações.





III. Parceiro de negócio

1. Não vale a pena sermos tradicionais e não acompanharmos a evolução, as organizações precisam de mentes flexíveis e não rígidas, o RH sofreu a maior transformação, hoje o RH é considerado o principal parceiro de negócio das organizações. Parceiro de negócio? Sim, estamos perante ao principal agente da mudança com o foco no desenvolvimento do capital humano, geração de valores as pessoas e a organização.



B. Muitas organizações reclamam pela falta de qualidade nos trabalhos ou actividades realizadas pelos seus colaboradores, fraco atendimento nos serviços prestados aos clientes, dificuldades em atingir os seus objectivos/metapas, dificuldades na redução de custos, dificuldades em adequar os processos de negócio e estratégias para aumentar a eficiência e qualidade dos serviços face às mudanças do mercado. Se perguntarmos aos líderes e decisores sobre eventuais soluções para minimizar as tais dificuldades e constrangimentos os mesmos estarão alienados em determinadas soluções:

- I. Melhor despedir um grupo de colaboradores porque a nossa organização tem poucos quadros competentes, pois devemos fazer uma reforma urgente;
- II. Vamos contratar pessoal capaz para que possamos atingir nossos objetivos e melhorar os nossos serviços;
- III. Vamos substituir todos os chefes porque os actuais já não atendem às expectativas, acho que perdemos a confiança e fé depositada neles;
- IV. Vamos fundir alguns departamentos e aumentar as áreas, a organização precisa de novas unidades para aumentar a capacidade de resposta.



C. Olhar para o **RH** como parceiro de negócio será a solução mais assertiva para organizações que pretendem alcançar o sucesso, o parceiro de negócio está focado na capacitação do capital humano em função dos objectivos estratégicos e as várias mudanças no negócio. O parceiro de negócio garante que a comunicação flua de facto e que seus colaboradores se mantenham engajados na geração de valor ao negócio.

I. **Nota:** O parceiro de negócio deve conhecer os objectivos estratégicos da organização para melhor definição do plano de capacitação do capital humano, sem esta parceria estamos efectivamente a formar pessoas cujo o conhecimento não terá impacto no negócio.



2. O RH ágil é estratégia ou sobrevivência? O RH ágil é estratégia e não sobrevivência, as organizações de sucesso têm implementado estas estratégias, que estratégias são essas que muito se fala:

A. O RH estratégico está focado em vários factores chaves:

I. Conhecer o negócio

1. O RH deve conhecer a fundo a história da organização, as várias transformações que ocorreram dentro da organização, quem são de facto os seus principais clientes, quais são os feedbacks dos clientes em relação aos produtos e serviços prestados, o que pensam seus clientes em relação a organização, quais são os produtos e serviços da organização.



II. Conhecer o cliente

1. O RH estratégico também está focado no cliente, quais os nossos principais clientes, o que eles pensam em relação aos serviços prestados ou forma como entregamos as nossas propostas de valor, estes feedbacks são super importantes para que o RH possa estar sempre a frente na tomada de decisão e adequação dos planos de desenvolvimento do pessoal.

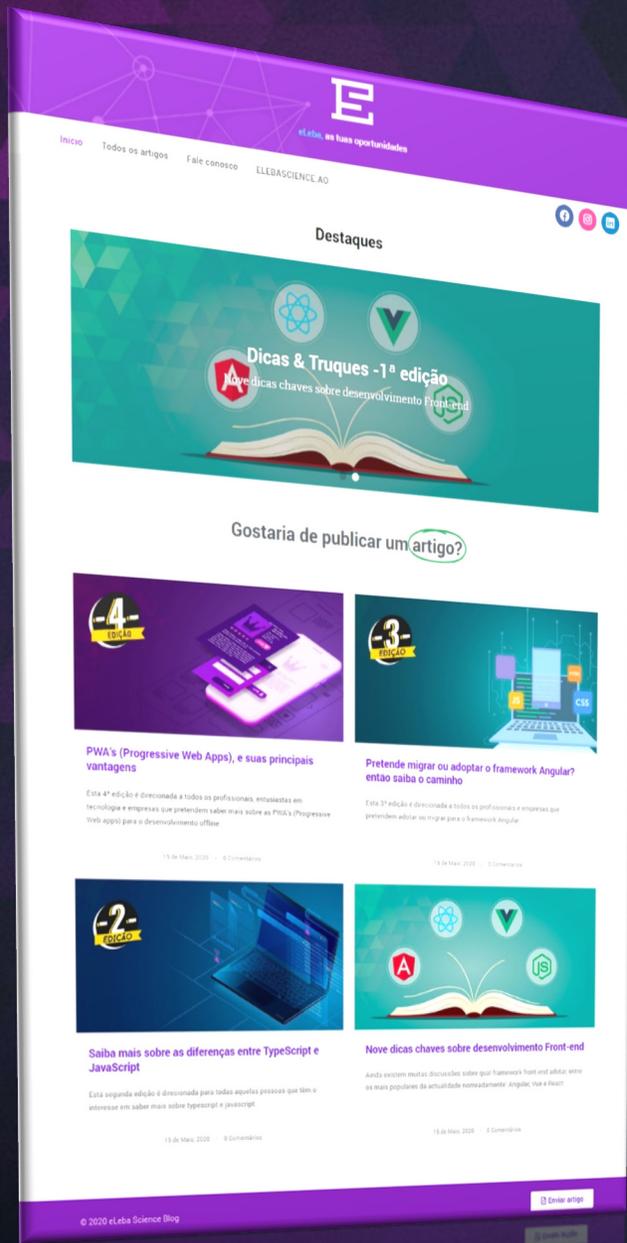
III. Desenvolvimento das pessoas

1. O RH estratégico deve estar ocupado com a capacitação do capital humano, estamos a falar de toda organização. Durante anos as organizações estavam preocupadas em formar apenas os líderes e se esqueceram das pessoas que fazem toda a magia para o barco andar.

IV. Geração de valor

1. O que é isso de geração de valor? O RH às vezes nos blinda com iniciativas e projectos com prazos muito longos, os mesmos até são finalizados com sucesso, o problema é que muitos destes projetos não têm impacto algum no negócio e no consumidor final “cliente”, o RH estratégico deve estar focado na geração de valor ao negócio.





Continuem atentos ao nosso **blog**, porque em breve lançaremos mais dicas.

Visite o nosso Blog em:

<https://www.elebasience.ao/blog/>

“Se puderes, ajuda os outros; se não o puderes fazer, ao menos não lhes faças mal”.

DALAI LAMA

