



Jirsak_CANVA

PLANEJAMENTO DE RH

COMO ESSA ABORDAGEM PODE BENEFICIAR A ORGANIZAÇÃO?

Se antes a área de Recursos Humanos era vista como mais uma área de contas a pagar e receber, hoje, dia após dia, vemos que a frente é estratégica para a organização. Além disso, o mercado vem exigindo, cada vez mais, que esta frente de serviço adote abordagens estratégicas.

Andrey Menegassi (*)

No contexto atual, o RH enfrenta desafios para garantir o crescimento da organização, indo desde a gestão dos modelos de trabalho (remoto, híbrido ou presencial) até a busca por capital humano. Não à toa, segundo um estudo da PwC, 60% dos CEOs identificam a dificuldade em encontrar talentos qualificados como uma das principais barreiras para o desempenho da companhia.

Diante desse cenário, executar o planejamento do RH é uma ação que vem ao encontro desse objetivo, considerando que a abordagem visa garantir que a organização tenha os recursos necessários para alcançar os objetivos, cuja ação envolve a definição de metas e estratégias.

Contudo, essa ação, embora estratégica, ainda é um desafio a ser executado em algumas organizações. Isso é, muitas têm dificuldades em realizá-lo, uma vez que, em alguns casos, os processos são descentralizados, em que cada líder de área gerencia sua equipe e encaminha dados e informações via planilhas; ou são centralizados no RH, que tem a morosa missão de averiguar cada registro recebido e alinhar manualmente, a fim de estar em conformidade com a legislação ou normas sindicais.

Na prática, essa abordagem acaba gerando impactos para a organização, como lentidão dos processos, falta



de visibilidade e controle e, por fim, a falta de precisão do orçamento feito, na maioria das vezes, no início do ano, o qual precisa ter a menor margem possível de erros e falhas.

Neste contexto, não é difícil encontrarmos organizações que, ao identificarem a raiz dos problemas, buscam por ferramentas que ajudem a automatizar as tarefas do RH, a fim de torná-lo mais ágil e estratégico.

No entanto, acabam sendo impedidas, considerando que o planejamento inicial não incluiu essa demanda.

Executar um planejamento estratégico para o RH não é, de longe, uma tarefa simples, considerando que há uma gama de aspectos que precisam ser inclusos e revisados durante o projeto. Esse processo acaba gerando, além do estresse, um desgaste, principalmente para as empresas que têm resistência à mudança cultural.

Quanto a isso, é importante ter o apoio de uma consultoria especializada nessa abordagem, a qual irá considerar todos os aspectos da organização, a fim de fazer um planejamento preciso, refletindo a atual realidade e processos da companhia. Esse direcionamento é efetivo, pois, além de identificar os gargalos, também irá orientar a melhor ferramenta para ajudar no dia a dia organizacional.

“ Executar um planejamento estratégico para o RH não é, de longe, uma tarefa simples, considerando que há uma gama de aspectos que precisam ser inclusos e revisados durante o projeto.

Afinal, de nada adianta contratar um software de gestão sem que se tenha uma estratégia eficiente para o seu uso e que beneficie a empresa desde a gestão de dados até a distribuição de recursos – garantindo que as operações da área tragam resultados mais efetivos e benéficos para a empresa.

Entre os pilares da organização, o RH, sem dúvida, é uma área que detém um amplo potencial para contribuir com o crescimento da empresa. No entanto, sua eficácia depende de um planejamento construtivo, que vise agregar melhorias e confiabilidade aos processos. Além disso, o projeto deve ser revisitado constantemente, tendo em vista as diversas mudanças do mercado.

Mais do que uma área administrativa, quando alinhado corretamente, o RH é capaz de ajudar no desenvolvimento da empresa. No entanto, é necessário que a organização esteja realmente disposta a investir nos recursos corretos para atingir os objetivos não apenas no presente, mas também no futuro.

(*) Partner da SolvePlan.

