

O Scorecard de Recursos Humanos

A era do conhecimento, esta em que vivemos, deu destaque a avaliação do poder lucrativo e de continuidade da empresa, sob a ótica de um verdadeiro capital humano: um intangível, que se já era de interesse dos estudiosos no passado, passou a ganhar um relevo especial em nossos dias. O que alguns estudiosos denominam de capital intelectual é, pois, um valor de poder empresarial, imaterial, mas determinável.

O capital humano é um dos principais ativos geradores de riqueza nas empresas. O valor de cada indivíduo contribui para o crescimento da organização e pode ser maximizado ou depreciado de acordo com as políticas e práticas de gestão aplicadas. Com a mudança contínua do contexto econômico, em que a formação de valor no mercado cada vez mais depende da qualidade de serviços e conhecimentos prestados, onde bens tangíveis são facilmente copiáveis, as pessoas se tornaram definitivamente um diferencial competitivo. Deste modo, torna-se cada vez mais evidente a demanda das organizações em novas ferramentas e estratégias de gestão onde a ideia de "despesas com pessoal" passa a dar lugar ao "investimento em capital humano".

Em um mercado impulsionado por recursos intangíveis, torna-se mais do que necessário um capital humano otimizado para assegurar a “sobrevivência” das empresas. Em muitas organizações, o capital humano continua a ser gerenciado e utilizado de maneiras inadequadas.

É importante que as organizações adotem um sistema de gerenciamento e avaliação que auxilie a identificar os comportamentos, competências, ideias e culturas, e a avaliar como essas dimensões podem causar impacto nas estruturas empresariais.

Existem três desafios que as organizações precisam considerar para maximizar o potencial da força de trabalho: **olhar para seu capital humano como investimento em vez de vê-lo como um custo; atualizar o benchmarking com parâmetros capazes de apontar diferentes níveis de impacto estratégico; e fazer que gerentes e profissionais de RH sejam igualmente responsáveis por incentivar o capital humano a colocar em prática as estratégias definidas pela organização.**

O sucesso em um ambiente competitivo de negócios ~~está sendo uma decorrência~~ **tem sido uma consequência** cada vez maior de uma administração eficaz de Recursos Humanos. Estrutura, tecnologia, recursos financeiros e materiais são aspectos meramente físicos e inertes, que precisam ser administrados inteligentemente ~~através~~ **por meio** de pessoas que constituem a organização. Assim, o fator que realmente constitui a dinâmica das organizações, sejam **elas** públicas ou privadas, industriais ou prestadoras de serviços, lucrativas ou não lucrativas, grandes ou pequenas, são as pessoas.

A qualidade dos funcionários de uma organização, seus conhecimentos e habilidades, seu entusiasmo e satisfação com seus cargos, seu senso de iniciativa para gerar riqueza, tudo isso tem um forte impacto na produtividade da organização, no nível de serviços ao cliente, reputação e competitividade. Como os recursos humanos constituem o elemento crítico em cada componente da organização, a eficaz administração de RH se fundamenta na responsabilidade de cada gerente em cada área funcional da organização, seja ela finanças, contabilidade, marketing, produção, compras e, inclusive, a de RH.

Uma empresa é o retrato fiel do que é o seu corpo de colaboradores. **Se tiver** um plantel treinado, motivado, capacitado, pensando sempre em contribuir **e** agregar, terá como resultado uma imagem de empresa competitiva, focada nos resultados, na excelência **e**, principalmente, no servir o cliente da melhor maneira.

Então, como sua empresa gerencia seus Sistemas de Recursos Humanos?
Pense nisso e até a próxima!