

ESTUDO DIRIGIDO DO TEXTO “PORQUE ALGUNS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS SÃO MAL VISTOS NAS ORGANIZAÇÕES”

Francisco Carlos Pereira

Mestrando em Estratégia

Shyrlei Gavião

Mestre em Ciências Gerenciais pela UBM

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

- a) Disciplina: Comportamento Organizacional
- b) Período: 3º Período do Curso de Gestão de Recursos Humanos

As diretrizes para esse trabalho, Estudo dirigido do texto “**Porque alguns profissionais de Recursos humanos são mal vistos nas Organizações**”, foram estabelecidas por uma comissão nomeada por Shirley Gavião, Francisco Carlos Pereira. Ao termino do curso:

- **Selecionamos o perfil do profissional de Recursos Humanos que desejamos formar:** Formação humanística, internacionalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional, visão global holística, competência técnica e científica para atuar nas atividades de prática profissional, das necessidades do continuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.
- As habilidades que desejamos desenvolver: comunicação interpessoal, expressão correta e interpretação da realidade das organizações, utilização da realidade das organizações, utilização do raciocínio lógico critico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos, lidar com modelos de gestão inovadora, ordenar atividades e programas, identificar e dimensionar riscos para tomada de decisões, e por ultimo, resolver problemas e desafios organizacionais com flexibilidade adaptabilidade.
- A organização da matriz curricular organizada num processo do grau de amadurecimento e maturidade do aluno. A partir da temática interdisciplinar que constitui a própria intencionalidade do esforço de produção científica no campo educacional.

OBJETIVO DE AÇÕES

Objetivos Geral:

- Contribuir para o aprimoramento da formação do profissional de Recursos Humanos, como cidadão e profissional, para que colabore na elevação das condições de vida em sociedade;
- Desenvolver o estabelecimento de novos parâmetros e o redirecionamento contínuo da qualidade profissional;
- Compreender o resultado do investimento em uma prática interdisciplinar de pesquisa.

Objetivos Específicos:

- Internacionalizar os valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- Compreender o meio social, político econômico e cultural onde esta inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
- Desenvolver atividades especifica da pratica profissional, ressaltando as trocas intersubjetivas, isto é, parcerias de forma a uma nova atitude interdisciplinar;
- Empreender a necessidade do continuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança;
- Interagir criticamente face aos diferentes contextos organizacionais e sociais; lidando com modelos de gestão inovadores;
- Integrar o modo sistêmico e estratégico, suas relações com o ambiente interno e externo organizacional.

CONTEÚDOS TRABALHADOS.

A partir do perfil traçado e de listar as habilidades as quais queremos para o nosso profissional de Recursos Humanos ao termino do curso, selecionamos o texto “**Porque alguns profissionais de Recursos humanos são mal vistos nas Organizações**” – anexo 01.

O estudo dirigido que é um trabalho de fixação de aprendizagens, vantagens de poder contar com a presença do professor prestando esclarecimentos e assistência aos alunos (Nerici, 1999) e analise em equipe (05 elementos) com o objetivo de subsidiar o estabelecimento de novos parâmetros e o redirecionamento contínuo do processo de ensino – aprendizagem.

Texto “**Porque alguns profissionais de Recursos humanos são mal vistos nas Organizações**”– Autor Gutenberg B. de Macedo.

PROCEDIMENTOS DE ENSINO

- Metodologia:

1º Momento: Aula dialogada (Orientações sobre o trabalho em equipe), procurar relacionar o conteúdo (texto) com os interesses e necessidades do educando para que ele aplique, porque nada mais motiva do que perceber os objetivos propostos. Método utilizado e o analítico (todo em partes).

2º Momento: Estudo dirigido (texto e cenário). Os alunos são postos a pesquisar seguindo um texto pré-elaborado sob as vistas do professor. O princípio didático e a liberdade para que o educando possa sentir-se em segurança, propiciando assim condições para que a sua personalidade se manifeste espontaneamente.

- Recursos: Texto (folha A4), data show e computador.
- Avaliação: “refere-se ao juízo que se faça quanto aos resultados obtidos pelos educandos através do seu desempenho durante o período de execução”.
- Aspectos qualitativos com evidencia da assimilação dos conteúdos e participações na apresentação dos trabalhos em equipe (análise crítica, visão global, prática profissional, aperfeiçoamento contínuo, e outros).
- Aprofundamento em sala de aula com a discussão da problematizarão, contextualização e análise provisória.
- Interdisciplinaridade: “movimento dialético da aula, o aluno precisa ser conduzido a perceber sua própria necessidade de endagações”. (Fazenda, 1995).
- Bibliografia:

BATISTA, Sylvia Helena e Menezes G. Carvalho (Orgs). Revisando a prática docente, interdisciplinaridade. São Paulo. Pioneira Thonson Learning, 2003.

FAZENDA, Ivani C. A. História, teoria e pesquisa. Campinas, S.A.. Papirus, 1994.

JAPIASSU, Hilton. Interdisciplinaridade e patologia do saber. Rio de Janeiro: IMAGO Editora, 1975.

MACEDO, Gutemberg B. Porque alguns profissionais de Recursos Humanos são mal vistos nas organizações. São Paulo, IBMEC, 2009.

NERICI, Imideo G. Didática, uma introdução. São Paulo, Atlas, 1998.

PERRENOUD, P. Práticas pedagógicas, profissionais docente e formação – perspectivas sociológicas. Lisboa: Dom Quixote, 1993.

RESULTADOS OBTIDOS

Esta prática pedagógica respondeu às expectativas, exigindo do alunos a capacidade de perceber, analisar e interpretar o relacionamento complexo organizacional sua contradições e conflitos e mais do que tudo, motivando-os a compartilhar os direitos, deveres e responsabilidades em um trabalho de parceria.

Ressaltamos que a qualidade de nossos alunos e nosso trabalho serviram de anteparo, resultado nota 4 no conceito do MEC, tanto o Curso de Recursos Humanos e no UGB – FERP com tradição, modernidade e qualidade.

Anexo 01

Texto: PORQUE ALGUNS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

SÃO MAL VISTOS NAS ORGANIZAÇÕES

Gutemberg B. de Macedo

“Aquilo que é obscuro acabamos vendo.

Aquilo que é óbvio, normalmente, demoramos um pouco mais”.

Edward R. Murrow.

Enfrentemos a realidade com ousadia, coragem e espírito crítico. Todos nós sabemos que uma parcela importante de nossos profissionais de Recursos Humanos precisam passar por uma transformação, não apenas em nível funcional, mas, sobretudo de *comportamento e mente*. Portanto, não basta simplesmente a discussão sobre o seu papel no atual contexto dos negócios, se de gerente ou consultor interno da organização. Afinal, se eles não sabem que papel desempenhar nas organizações a essa altura do jogo, jamais poderão corresponder satisfatoriamente às expectativas e necessidades que supostamente deveriam suprir. E, muito menos, das organizações que deveriam fortalecer, através de esforços conscientes e de seu talento gerencial.

Durante muitos anos me habituei a fazer críticas a determinados profissionais de Recursos Humanos. Hoje, tenho plena convicção de que muitas delas eram infundadas. Não obstante, outras tantas eram verdadeiras e correspondiam à realidade. Alguns profissionais de “Recursos Humanos” não estavam à altura dos cargos que ocupavam e nem correspondiam às exigências e aos desafios de suas organizações. Eles eram meros “*feitores de paletó e gravata*” ou, na melhor das hipóteses, “*Gerentes de Subdesenvolvimento Humano*”, cuja preocupação maior estava voltada ao poder, título, aparências, incentivos externos e a preservação do próprio emprego.

Nos últimos anos, à medida que fui somando experiências diversificadas no tratamento com esses profissionais, avaliando críticas e comentários que denegriam suas imagens, observando o comportamento de profissionais de outras áreas funcionais e comparando-o aos seus, cheguei à conclusão de que vários fatores contribuíram, ao longo do tempo, para a formação desta imagem negativa, falta de apreço e desdém, com que eles eram ou são tratados nas organizações:

- Alguns profissionais de Recursos Humanos são, em geral, os mais despreparados em nível acadêmico e cultural. Muitos são meros repetidores de textos passados. Sua cultura reduz-se ao culto mecânico de chavões do linguajar administrativo, fonte de onde jorram a falta de pensamento e ação próprios; a ausência da análise mais aprofundada das teses que adotam e vendem às suas empresas, muitas vezes, causando prejuízos irreparáveis; e a inexistência de ações criativas. Neste caso, a mediocridade no exercício da sua função é a porta por onde

passam e gracejam todas as outras mediocridades: a improdutividade, o desperdício generalizado, a falta de competência gerencial, o não comprometimento com a qualidade, a desmotivação em todos os níveis, a falta de respeito ao consumidor, o empobrecimento das relações interpessoais e trabalhistas e, o mais triste, o desperdício do talento humano.

O despreparo de muitos desses indivíduos é o responsável pelo avanço da influência radical e, por vezes pernicioso, dos sindicatos nas empresas. E o que dizer de seu desconhecimento do próprio negócio? Aqui, muitas vezes, a realidade é ainda mais decepcionadora, apesar do progresso empreendido na última década.

- Eles não representam os valores do verdadeiro conceito de “Recursos Humanos” junto à alta administração das organizações. Conseqüentemente, o desgaste de sua imagem é inevitável e facilmente observável.

Todos reconhecem que um dos principais papéis do profissional de RH é a intermediação entre o capital e o trabalho, empregador e empregado. O que se observa, porém? Um homem rendido ao Capital, não tanto por convicção, mas por interesse. O que eles menos representam são as idéias originais e de vanguarda; a noção de respeito dos indivíduos, em quaisquer de suas formas e circunstâncias; e o compromisso com o aprendizado contínuo.

Tal observação não significa que eles devam adotar uma posição anticapitalista. Pelo contrário, o verdadeiro capitalismo existe para servir e desenvolver os homens em sua plenitude e não para usá-lo como mera peça de uma máquina, que não é (ser), não pensa e não sente. O homem deve ser o “**senhor**” no sistema capitalista e não seu escravo.

Afinal, se professam comprometimento com os indivíduos, por que se apegam tanto a procedimentos sem valor algum e que existem simplesmente porque ninguém jamais os questionou?

- Por que são **cúmplices** em promoções de pessoas que jamais deveriam ser alçadas a postos mais elevados?
- Por que toleram nas organizações indivíduos que obtêm resultados, porém são verdadeiros **cavalos selvagens** no tratamento com subordinados e pares?

- Por que investem em programas de **treinamento** que, de antemão, sabem ser mero verniz passado sobre a mediocridade generalizada?
- Por que falam e exaltam o **trabalho em equipe e a parceria**, porém criam um ambiente interno e uma estrutura hierárquica que fomenta a competição, muitas vezes suja e desleal?
- Por que discursam tanto sobre a importância da **avaliação de desempenho** e, na intimidade, a criticam, não a valorizam e a transformam num instrumento danoso às carreiras dos indivíduos?
- Por que falam da importância do **amor e da dedicação a seus clientes externos**, mas infernizam a vida de seus clientes internos com picuinhas e exigências burocráticas desnecessárias?
- Por que falam tanto da **importância do aprendizado e do estudo continuado** se eles próprios não têm o hábito da leitura e do aperfeiçoamento?
- Por que discursam frequentemente sobre “**qualidade**”, “**excelência**”, “**saber**”, se eles próprios não são exemplos vivos de nenhuma dessas teses; pelo contrário, representam o que há de mais retrógrado e viciado nas organizações?
- Por que ousam falar de **políticas de portas abertas** quando não sabem ouvir sem isenção aquilo que os funcionários têm a dizer e, muito menos, lhes dispensam alguns poucos minutos de aconselhamento? Preferem perder-se na rotina a encontrarem-se na reflexão?
- Afinal, para que eles servem as organizações se quase sempre estão distantes da verdadeira força empresarial, o talento humano?
- Os programas que criam ou compram de consultores externos e tentam implantar, na maioria das vezes, não estão baseados nas necessidades atuais ou futuras de suas organizações. Esses são puros modismos. Daí porque também não satisfazem.

Os exemplos abundam e vão desde um simples programa para o ensino de um segundo idioma - geralmente inglês, que poucos aprendem - até os mais sofisticados programas de treinamento de valia duvidosa.

No fundo, eles querem que um Volkswagen tenha a performance de uma Ferrari, simplesmente por cobri-lo de acessórios. Portanto, não basta o treinamento e o conhecimento cartesiano, matemático, concentrado e linear racionalista característico do método científico.

É preciso incentivar o cultivo da sabedoria intuitiva. Esta não vem da força de programas sofisticados e enlatados mas, de uma mudança interna.

Todas essas críticas podem ser resumidas em uma frase: *“alguns profissionais de Recursos Humanos não são considerados vitais e nem agregam valor às organizações”*.

Portanto, o desafio que têm, como **“líderes”**, talvez seja maior do que imaginam. E este começa pela noção de que, para **ganharem o campeonato**, precisam mais do que novas estratégias de marketing de imagem. Eles precisam começar a compreender que não são tão bons como imaginam. E, além disso, vai ser muito complicado convencer suas organizações de que são competentes e adicionam valor.

O momento presente requer mais reflexão solitária sobre a sua missão do que uma conferência nacional sobre qual deve ser o papel do homem de RH na economia global.

Somos advertidos: **“Em tempos de transformações drásticas e repentinas são os aprendizes que herdam o futuro. Aqueles que já aprenderam, normalmente, estão equipados para viver num mundo que não existe mais”**.