

[Cultura de Valor]

No final de agosto, o Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (CONARH), o maior da América Latina, mobilizou 19.084 participantes, 700 empresas e instituições, sendo algumas do exterior (Angola, Moçambique e Cuba). Participaram palestrantes de 12 países, 140 expositores, 15.436 visitantes na feira de negócios (ExpoABRH) e 2.948 congressistas. Foram mais de 160 oportunidades de aprendizagem e cerca de 50 voluntários no comitê do congresso, além das vinte e duas seccionais do Sistema Nacional ABRH com seu trabalho de voluntariado. Quatro pesquisas inéditas foram apresentadas, sendo três delas de caráter internacional, com foco sobre o futuro da gestão de pessoas, as práticas em fusões e aquisições e a gestão de talentos. Numa destas pesquisas foi reforçado o papel do RH neste novo momento, pela primeira vez na História, quatro gerações estão na força de trabalho, cada uma com características distintas que requer abordagens específicas para a gestão de talentos. Estamos nos confrontando com as diferentes expectativas e formas de trabalho da nova geração no mercado de trabalho. As nossas práticas de gestão de talentos têm sido suficientemente boas? Perguntou Rodolfo Eschenbach na Pesquisa Accenture. Nos seis eixos temáticos desenvolvidos durante os quatro dias de congresso, refletimos sobre Cultura de Valor: Inspirar, Engajar e Superar. Percebemos que, de fato nossa cultura empresarial está completamente desalinhada com a realidade brasileira, segundo afirmou o economista Ricardo Amorim. E que o papel do RH é fundamental para facilitar processos, eliminar interferências, simplificar, é ferramenta para alavancar crescimento. As empresas começam então, a entender que a construção de um ambiente e postura gerencial favorável, por meio da confiança mútua, podem gerar resultados significativos. Os gestores começam a acreditar que a preocupação com os talentos é um tema estratégico. Mas ainda não dedicam o tempo necessário ao tema, nem acreditam completamente que o RH tenha as ferramentas para gerenciá-lo. É preciso alinhar cultura à realidade, e neste processo o RH deve ser um simplificador e inovador, adquirindo novas competências em busca de resultados e de um RH consistente. É preciso cultivar pessoas apaixonadas pelo que fazem, ter talentos necessários para atender as demandas do negócio, tendo a **confiança** como elemento principal da cultura, conquistada por uma comunicação de qualidade – o diálogo. É preciso fazer com que o trabalho tenha um significado para as pessoas, e neste contexto o RH precisa construir pontes baseada nos valores das pessoas e das organizações. Neste contexto, no próximo dia 23, o **III Fórum sobre Gestão de Pessoas** versará seu debate. Tratará sobre o papel do gestor como influenciador e agente de mudanças, provocando reflexões sobre a questão do **determinismo cultural**, ou seja, todo comportamento é produto da cultura? Os problemas existentes na organização é um problema de cultura da empresa, de cultura do presidente ou do gestor, e com isso não se devem provocar mudanças? Experiências de empresa e líderes que mudaram a cultura da sua organização, como o da Masa da Amazônia, serão apresentadas neste fórum. Participe conosco deste debate *“Cultura Organizacional: Determinismo ou Mudança?”*. Esperamos por você!

Cibelli Pinheiro - Presidente ABRH-PE