

# O PERFIL IDEAL DE UM DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

As competências que os líderes das organizações vão privilegiando nos seus recursos humanos e, em particular, em quem assume a responsabilidade pela gestão dessa sensível área podem ser, de alguma forma, diferentes tendo em conta as próprias características daqueles e o ADN da empresa que integram.

**N**o entanto, parece-me que haverá sempre um fio condutor que alicerçará as bases do que deve ser um qualquer profissional, independentemente da sua profissão, do tipo de actividade que desenvolva, da sua idade ou da empresa de que faça parte.

Qualquer CEO gostará de trabalhar com pessoas que, estruturadas em bons conhecimentos da técnica ou especificidades de cada profissão, conduzam as suas responsabilidades sempre norteadas por uma atitude de elevado compromisso, de exigência, para consigo e para com os outros, de brio e de empenho. Paralelamente, valorizarão quem contribua com um pensamento aberto e crítico, no sentido de ser capaz de olhar para qualquer questão ou situação e avaliá-la com a objectivida-

de e o distanciamento necessários ao seu enquadramento numa perspectiva global, em termos de origem e de consequências, e não apenas na daquela questão ou situação em concreto. Igualmente não deixarão de distinguir quem evidencie sentido de humor, alegria no trabalho e, consequente, capacidade de auto motivação.

Reunindo estas competências, teremos asseguradas algumas outras que também se mostram relevantes numa organização e, certamente, para um CEO: ambição, espírito de equipa, resiliência e capacidade de decisão, para nomear as principais.

Ora, este conjunto de competências assumirá especial relevância na pessoa do gestor de Recursos Humanos. Ninguém poderá exigir e ser o motor da dinâmica interna em matéria de Gestão de Pessoas, se não reunir o elenco acima delineado.

Quem tem a magna função de fazer a

gestão das pessoas dentro de uma organização, tem de ser o primeiro a conseguir desenvolver em si (porque as competências também se desenvolvem) a capacidade de reunir aquele leque de atributos, de forma a poder potenciar o seu desenvolvimento nos recursos humanos da empresa de que faz parte.

Naturalmente que, no desempenho das responsabilidades que assume, sobressaem outros aspectos nucleares: conhecimento e entendimento do negócio, a relação de profunda confiança com o CEO e seus pares, mas também com qualquer outro colaborador e a capacidade de comunicação clara e transparente.

Na verdade, o responsável pela Gestão dos Recursos Humanos tem que ser, acima de tudo, um parceiro do negócio. Neste sentido, deve conhecer a fundo as particularidades inerentes ao mesmo e o posicionamento da sua organização no mercado em que se insere. Tem de estar alinhado com a estratégia comercial e financeira delineada, devendo ser um contribuinte útil para a geração de mais e melhor rendimento. É, antes de mais, um gestor e não alguém que integra um centro de custos.

Este conhecimento íntimo terá de passar pelo conquistar de uma relação de total confiança com o CEO e demais dirigentes e, em simultâneo, pela forma sábia como consegue replicar essa mesma confiança nos demais colaboradores, que devem olhar para si como alguém a quem podem confessar as suas inseguranças, os seus desagrados, as suas dúvidas e terem a certeza de que são ouvidos por alguém que contribuirá positivamente com a sua opinião e que não deixará de guardar o sigilo devido.

Com esta conjugação, teremos alguém mais apto a identificar e a reter talento, a recrutar e a avaliar melhor, a estruturar e desenvolver as carreiras, a pensar e organizar os necessários planos de sucessão, assim como a promover uma cultura estimulante e dinâmica, uma verdadeira marca interna. ●

**QUALQUER CEO GOSTARÁ DE TRABALHAR COM PESSOAS QUE, ESTRUTURADAS EM BONS CONHECIMENTOS TÉCNICOS OU ESPECÍFICOS DE CADA PROFISSÃO, CONDUZAM AS SUAS RESPONSABILIDADES SEMPRE NORTEADAS POR UMA ATITUDE DE COMPROMISSO**