

## “O IMPERATIVO DO CRESCIMENTO – INTEGRANDO PESSOAS E ORGANIZAÇÕES”

Denize Dutra

Este é o tema do CONARH 2007, maior congresso de Gestão de Pessoas da América Latina, promovido pela ABRH Nacional, que acontecerá em São Paulo, de 21 a 24 de agosto. Um dos idealizadores do evento, Luiz Augusto M. da Costa Leite - Coordenador do Comitê de Criação, explicou-me o porquê da escolha deste tema e considere de grande valia compartilhar com os amigos leitores, um pouco das preocupações dos brasileiros, em especial dos gestores de pessoas, que serão discutidas por aproximadamente dois mil profissionais (média dos anos anteriores) neste congresso.

*“Não há quem duvide de que as condições gerais da sociedade sejam insatisfatórias. Os indicadores econômicos, sociais e dos demais cenários são claros ao demonstrarem que o mundo repousa fragilmente sobre paradigmas que não atendem às necessidades do todo. Ajustes tópicos ou situacionais têm sido utilizados como se estivéssemos adiando o encontro definitivo com nossa espécie. **Crescer é, portanto, superar o imobilismo.***

*Uma sociedade pródiga em criar desafios, contornar o caos da modernidade e expor as entranhas da complexidade tem sido incapaz de atingir um equilíbrio que sustente as gerações vivas e proteja as futuras. **Debate-se em seus paradoxos e pouco avança naquilo que é essencial, talvez até mesmo pela dificuldade de definir o que seja essencial.***

*O crescimento teve diferentes leituras no último século, do qual **somos, ao mesmo tempo, palco e platéia**, a maior parte das vezes extraíndo o máximo dos recursos disponíveis, sem distribuir adequadamente os frutos da conquista. A quantidade venceu a qualidade. Em alguns momentos, a sociedade teve noção disso e se agitou. Contestou premissas, criou outras. Explorou conflitos, deparou-se com várias opções de caminho e tomou decisões possíveis, nem sempre gratificantes.*

*De qualquer forma, foi a sociedade que conseguimos construir, os mais e os menos poderosos. Sabemos que os resultados são insuficientes e que o crescimento deixa de ser, então, uma opção para se tornar um imperativo”.*

Segundo, Costa Leite,

*“os mais recentes relatórios sobre o futuro do planeta expõem-nos, como nunca, a uma ameaça radical. Nossos filhos, em vida, - e não mais uma geração do longínquo século XXIII - sofrerão os efeitos do crescimento desordenado. Não estamos falando apenas de uma ameaça ao meio ambiente, strictu sensu. Anos atrás, circulou uma teoria que pregava o crescimento zero para deter a devastação. Hoje, sabe-se que isso é impossível porque as demandas de qualidade de vida requerem respostas imediatas e há condições para que isso aconteça.*

*O mundo precisa crescer, mas de outra maneira. O primeiro princípio é que represente a agregação das partes, ganhando maior qualidade, dependente de valor, multifacetado, orgânico, respeitando as diferenças e as integrando na ótica do benefício comum.*

*Em complemento, há que ser um crescimento sustentável, equilibrado, resistente, provedor de uma visão de futuro, gerador e mantenedor dos recursos para a sobrevivência, que subordine a competitividade à colaboração e o processo decisório ao envolvimento.*

*No caso brasileiro, mais que uma expectativa pontual causada pelo início de um novo período de governo – e muito acima de qualquer preferência político-partidária – constata-se um clamor público. O PIB movimenta-se mais lentamente e chegar a 5% não parece ser tarefa simples, pois requer investimentos de mais longa maturação, como infra-estrutura”.*

*Enquanto que os indicadores essenciais à formação de uma agenda do crescimento colocam-nos em desvantagem face o ritmo dos demais players globais, vivemos num país que demonstra invejável capacidade de articular as forças produtivas para atingir seus objetivos de sobrevivência. Temos setores ou empresas que crescem muito mais que a economia do país e outros que se debatem em crises cíclicas. O Brasil continua sendo um mercado privilegiado pelas empresas globais que aqui atuam ao mesmo tempo em que um leque de empresas nacionais se expande além fronteiras”.*

Interessante observar que o CONARH – CONGRESSO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS, nos últimos anos, deixou de ser um encontro só de profissionais de gestão de pessoas e passou a contar com uma presença de presidentes e diretores de empresas e de órgãos do governo; tem buscado integrar os interesses do mundo corporativo à academia, bem como, tem expandido sua reflexão para fora do âmbito organizacional, demonstrando claramente a grande preocupação de sensibilizar os gestores para o aspecto da responsabilidade político-social. Sobre isto, Costa Leite, afirma: “ **o imperativo do crescimento sustentável é uma expressão da gestão de pessoas, por uma singela razão: é uma questão de consciência. A história contemporânea está a nos indicar que o modelo mental dominante tem que ser mudado e somente a gestão de pessoas tem força para isso”.**

*“O novo modelo é integrador por excelência, inclusivo e formador de um todo coerente, não importa quão complexo seja. A modernidade é assim, e a integração não é mecânica, unidirecional. É mais rede do que ponte. É conexa, contraditória e ambígua. É difícil de ser administrada. É por isso que, nas organizações, estratégias, estruturas, sistemas e culturas dependem cada vez mais de uma perspectiva humana que contemple o presente, o futuro, os interesses de acionistas, clientes e demais stakeholders, a sustentabilidade, enfim.*

*Os gestores de pessoas passam a desempenhar um papel que é diferente do alcançar resultados através de pessoas. Tecnologias são fáceis de aprender. Os gestores de pessoas têm que saber o que e para que estão alinhando seus recursos e aplicar essa consciência em cada ação que empreendem com seus circunstantes. É isso que estes valorizarão em seus projetos de vida e, por extensão, em suas carreiras. E é desse equilíbrio que as organizações precisarão para cumprir seus objetivos.*

*Um congresso sobre gestão de pessoas deve explorar conceitos, práticas e tendências. O Conarh 2007 fará isso através de seis eixos: estratégia, gestão, desenvolvimento, produtividade, tecnologia e sustentabilidade. Cada um deles abrigará temas como, entre outros, liderança, carreira, competências, performance, diversidade, novas formas de trabalho e emprego, processos, indicadores, reconhecimento e recompensa, educação, benefícios, cadeia de valor de RH, responsabilidade social, valores e cultura.*

*O crescimento sustentável precisa ser o novo estado da arte das organizações. Ainda não é, bem o sabemos. O mundo parece encontrar-se em uma nova encruzilhada, entre crescer autofagicamente e assumir um compromisso com o futuro. Não podemos deixar esse trabalho para amanhã. A integração entre pessoas e organizações na perspectiva sustentável certamente não é o caminho mais fácil do crescimento. Talvez seja o único”.*

Considerando ser este um tema sem fronteiras e também os fortes laços que nos unem, já fica o convite para incluírem, na agenda deste ano, uma visitinha ao Brasil e compartilhem conosco esta rica experiência.

**Março 2007.**