

Gestão de Pessoas por Reputação ou por Competências?

São práticas concorrentes ou complementares? O que realmente queremos saber? Sobre as qualificações de Empresas e Pessoas ou sobre o que elas realmente fizeram a partir das suas qualificações?

Ao longo desta última década as empresas investiram muito na implantação da prática de Gestão por Competências, portanto já podemos fazer uma lista razoável de alguns problemas "perversos":

- a) Ausência de um Modelo Padrão para a representação de qualificações
- b) Ausência de um Dicionário de Competências para referência corporativa
- c) Ausência de um Dicionário de Competências completo
- d) Ausência de um Dicionário de Competências padrão e homologado pelo Mercado
- e) Impossibilidade de autenticação de competências entre empresas
- f) Impossibilidade de traduzir qualificações curriculares em competências que possam ser aceitas por qualquer empresa

Tais problemas nos levam a concluir que poucas empresas tiveram sucesso com a prática de Gestão por Competências e somente no âmbito interno. Cada empresa possui a sua própria

"linguagem" de representação de qualificações. Apesar de cada empresa possuir qualificações peculiares ao seu negócio ou mesmo estratégicas, é muito grande o volume de representação de competências que poderia ser compartilhado entre empresas de qualquer setor ou porte. Realmente, o grande fator crítico de sucesso seria um Dicionário de Competências padrão, completo e homologado pelo Mercado.

Mas sobre o 'problema maior' ainda não falamos. Talvez tenhamos errado o "foco" durante todos esses anos. Na verdade, gerenciar qualquer processo no âmbito da Gestão de Pessoas baseado em qualificações sem padrão, não homologadas pelo Mercado, percebidas de maneira diferente em cada empresa, é no mínimo surreal.

Bem, não queremos saber sobre verdadeiros "tratados" de qualificações apresentados por empresas ou pessoas, queremos saber o que eles fizeram a partir dessas qualificações e quais foram os efeitos colaterais produzidos junto as Partes Interessadas.

Estamos falando da "REPUTAÇÃO" que as empresas e as pessoas construíram, lapidaram e desfrutaram em função do seu comportamento, ações e experiências junto aos Consumidores, Clientes, Fornecedores, Colaboradores, Acionistas, Governo, etc.

Queremos saber sobre Confiabilidade, Integridade, Honestidade, Autenticidade, Ética, Credibilidade, Respeito, Autoridade, Atitude, Responsabilidade, Compromisso, gerados a partir de

centenas de relacionamentos durante as interações e operações de negócios. Isso se chama REPUTAÇÃO.

Queremos saber sobre Publicações, Premiações, Reconhecimento, Citações, Apresentações, Rankings, Experiências, Referências, Legados, Homenagens, Resultados, produzidos a partir das qualificações declaradas, responsáveis por forjar a REPUTAÇÃO que a Empresa ou a Pessoa ostenta.

Então, como seria Atrair, Recrutar, Selecionar, Contratar, Produzir, Avaliar, Desenvolver, Certificar, enfim, como seria a Gestão de Empresas e Pessoas por Reputação?

O que podemos fazer para explorar os benefícios das duas práticas de Gestão de Pessoas a fim de melhorar a qualidade do nosso processo de Tomada de Decisões?

Luiz Alberto Mendes Marques
Business Designer
LIVRE Business Design