

A HEWLET PACKARD

Leia e procure responder as questões abaixo. Discuta com seu grupo as suas respostas. Coloque no fórum a síntese do grupo.

- 1) Qual a orientação básica da área de RH na HP?
- 2) Como você avalia as metas específicas de RH na HP?
- 3) Como você avalia os quatro papéis de RH na HP?
- 4) Qual deles você considera o mais importante?
- 5) Como você visualiza o RH da HP?
- 6) Qual o papel das pessoas na HP?

A Hewlet Packard (HP) é uma empresa com uma profunda ênfase e dedicação aos assuntos de Recursos Humanos. Em 1990, Peterson o executivo de RH tornou-se presidente da companhia. Foi o responsável por mudanças que redefiniram os processos de RH e distribuiram a responsabilidade da Gestão de Pessoas para os gerentes de linha. Sua primeira providência foi solicitar à equipe de pessoal de âmbito mundial que criasse um ambiente adequado capaz de proporcionar aumento de valor para a empresa, o fornecimento de serviços de melhor qualidade para os empregados e a utilização mais eficiente dos recursos humanos. Os membros de cada equipe ao redor do mundo todo deveriam ser parceiros empresariais e tornar suas unidades mais competitivas. Para transformar essa visão em ação, os profissionais de RH da HP receberam quatro metas:

- 1) O RH deve avaliar, facilitar e melhorar a qualidade da administração e do trabalho de equipe;
- 2) O RH deve contribuir para a estratégia empresarial, identificar as implicações dos recursos humanos e facilitar a mudança em consonância com os valores básicos da empresa;
- 3) O RH deve acelerar o aprendizado individual e organizacional em toda a HP;
- 4) O RH deve gerir processos associados a pessoal, ou seja, as funções internas ao departamento de RH.

Com essas quatro metas específicas em mente, as equipes de RH da HP passaram a se dedicar a quatro papéis diferentes: foco nos processos, nas pessoas, no futuro estratégico e no cotidiano operacional.

Em resumo as quatro metas da área de RH:

- a) parceria estratégica para a administração dos estratégias de RH
- b) especialistas administrativos para a prestação de serviços de RH;
- c) defensores dos funcionários para o envolvimento dos funcionários;
- d) agentes de mudança para a administração da mudança.

As definições dos quatro papéis de RH deram aos profissionais da área um claro sentido do propósito e uma definição do valor a acrescentar a empresa. Assim, a HP procura legitimar todos os profissionais de RH sem distinção e não apenas aqueles que trabalham nas atividades estratégicas. Além disso, Peterson definiu as principais atividades de cada um dos quatro papéis de RH.

A função de RH foi tão bem sucedida no alcance dessas quatro metas que acabou conquistando o prêmio Optimas do Personnel Journal em 1993. Sua avaliação nos sete critérios do premio foi a seguinte:

Vantagem competitiva: os funcionários da HP em âmbito mundial oferecem retroação às metas traçadas pelos gerentes e diretores. A equipe de RH criou um curso de desenvolvimento "O Pessoal como Vantagem Competitiva" para mostrar os quatro papéis mutáveis do DRH da empresa.

O papel de RH começa com a necessidade do cliente: o cliente pode ser a organização inteira, os funcionários ou os gerentes. O papel indica quem tem autoridade, 2. Impacto financeiro: O DRH poupa à empresa cerca de 35 milhões de dólares por ano devido à proporção menor de funcionários de RH em relação ao número de funcionários. Peterson reduziu a proporção de 1/53 para 1/80, mantendo a mesma qualidade elevada de serviços.

3. Perspectiva global: a linha direta da HP conecta os profissionais de RH da empresa em escala mundial.
4. Inovação: as equipes de RH ao redor do mundo do todo contribuiram para a inovação dos produtos e serviços da companhia.
5. Administração da mudança: a HP tem o compromisso de aumentar a diversidade de sua força de trabalho.
6. Qualidade de vida: a HP é considerada uma das melhores empresas do mundo para se trabalhar devido a seu compromisso com os funcionários.
7. Atendimento: as equipes de RH criaram diversos sistemas técnicos que continuam aperfeiçoando seus processos de atendimento ao cliente.
8. Responsabilidade e atribuições para desempenhar funções correspondentes a cada papel no modelo.