

“Perfis profissionais emergentes de gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos: o caso das organizações promotoras de empregabilidade”

Patrícia Marisa Dias Moreira, ISCAP-P.Porto

Susana Silva, CEOS.PP_RH

Viviana Meirinhos, CEOS.PP_RH

A conceção do campo de “Recursos Humanos” (RH) como o campo que integra todo o conhecimento e prática relativa às problemáticas das pessoas em contexto de trabalho amplia largamente o espectro de uma tradição restritiva da área de RH que a perspectiva exclusivamente como a gestão de RH nas empresas. Esta abordagem exclui logo de partida dimensões como a gestão de RH noutros tipos de organizações, a economia dos RH, o desenvolvimento de RH ou a empregabilidade dos indivíduos.

Este trabalho enquadra-se no âmbito de um projeto mais alargado sobre Perfis profissionais emergentes de gestão e desenvolvimento de RH (GDRH), o qual procura reconhecer no campo da GDRH uma área de conhecimento e de intervenção mais ampla, incorporando as dimensões enunciadas e identificada com a conceção de RH subjacente ao modelo teórico assumido no projeto. Concretamente, a pesquisa aqui apresentada integra-se na linha de pesquisa “Gestão e desenvolvimento Individual de Recursos Humanos” deste projeto, focalizando-se na exploração da dimensão individualizada que a GDRH tem assumido nas últimas décadas, nomeadamente nas questões associadas às relações laborais, à negociação, à formação, às recompensas ou à gestão do desempenho ou à gestão das carreiras.

As pessoas individualmente tornaram-se atores centrais na gestão das suas próprias carreiras, remetendo a competência de gestão de Recursos Humanos em contexto organizacional assumida para novas configurações e, paralelamente, fazendo emergir novas necessidades por parte da população ativa e dos interessados em se inserir no mercado de trabalho, que se materializam na procura de resposta para além das facultadas pelas próprias organizações empregadoras. Estas novas demandas representam para os investigadores e profissionais de RH novos trilhos de pesquisa científica, novos contextos laborais, novos requisitos profissionais, novos tipos de intervenção e, consequentemente, novas metodologias.

Este estudo, em particular, tem como objetivo explorar perfis profissionais emergentes de GDRH em organizações promotoras de empregabilidade, especificamente em organizações públicas. Os dois grandes objetivos são (i) caracterizar as funções de gestão e desenvolvimento de RH existentes nestas organizações promotoras de empregabilidade e (ii) explorar as funções potenciais de gestão e desenvolvimento de RH neste tipo de organizações.

Para a realização dos objetivos definidos, realizou-se numa primeira fase uma revisão sistemática da produção científica atual. Iniciou-se a pesquisa na B-on pelos termos Defin* AND "HR", Defin* AND "Human Resourc*", Defin* AND "HRM", Defin* AND "Human Resourc* Management", Defin* AND "HRD" e Defin* AND "Human Resourc* Development". Posteriormente, devido à escassez de dados, fez-se uma nova pesquisa, desta vez com o conceito “recursos humanos” e

“human resourc”, por título, selecionando a opção de texto integral e só resultados dos anos 2015 e 2016. Depois da informação recolhida, analisou-se os títulos, caracterizando-os por nível. A segunda fase do projecto é composta por um estudo qualitativo sustentado na análise documental e em entrevistas semi-estruturadas a atores revelantes no quadro das organizações públicas promotoras de empregabilidade.

Propomo-nos neste fórum a apresentar o projecto PERH – Perfis profissionais Emergentes de gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos, o modelo teórico subjacente, o campo empírico deste estudo específico, bem como os resultados da revisão sistemática da produção científica. A análise compreensiva destes resultados demonstra uma reduzida publicação científica na abordagem à gestão de carreira supraorganizacional e à empregabilidade associada explicitamente ao campo de conhecimento de Recursos Humanos, fator que permite uma demonstração temática discriminada do trabalho internacional realizado neste âmbito.

Palavras-chave: perfis, gestão individual de recursos humanos, empregabilidade

Bibliografia:

Brandão, A. M., &Parente, C. (1998). Configurações da Função Pessoal. As Especificidades do Caso Português. *Revista Organizações e Trabalho*, 20, 23-40

De Vos, A., Dewettinck, K. & Buyens, D. (2006). To Move or Not to Move? The Relationship between Career Management and Preferred Career Moves, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium, Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration.

De Vos, A. & Segers, J. (2013). Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International*, 18(2), 155-172.

Meirinhos, V., & Silva, S. (2016). Individual human resource management and development: career management. In IBIMA: Proceedings of the 27 th International Business Information Management Association Conference