



KÁTIA ANDRADE

PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS - SECCIONAL AMAZONAS.
E-mail: katia.andrade@abrham.com.br

COMPETIR, COOPERAR OU COOPETIR? QUAL O CAMINHO PARA A RETOMADA DO CRESCIMENTO?

Neste momento de adversidade, de instabilidade política e de escassez econômica, os gestores de pessoas e principais lideranças empresariais precisam estar atentos às oportunidades que este cenário nos proporciona. Todas as inovações sejam incrementais ou disruptivas ocorrem em cenários onde há certo grau de desconforto.

As transformações decorridas do processo de globalização ainda precisam ser internalizadas nas estratégias organizacionais da maioria das empresas brasileiras. O ambiente complexo e dinâmico marcado pelas incertezas e mudanças com ciclos cada vez mais curtos, exigem velocidade na criação de vantagens competitivas.

Contudo, partindo da premissa de que a crise vai passar (nada dura para sempre) e de que as mudanças são irreversíveis (nada do que foi será de novo do jeito que já foi um dia...) torna-se imprescindível e urgente que as organizações evoluam de um modelo mecanicista e de inovação linear, endógena e isolada, para um modelo estratégico orgânico e relacional, onde seja estimulada a criação de redes colaborativas e a inovação aberta, dentro de uma abordagem sistêmica.

Estamos falando de uma mudança do paradigma da competição ou da colaboração de forma segregada para o conceito da coopetição, ou seja, a adoção de estratégias competitivas e colaborativas simultaneamente. Pode-se competir pelo *market share*, por exemplo, e colaborar em estrutura de P&D e fornecimento de serviços que possam ser compartilhados, construindo um novo sistema de criação de valor, gerando uma interdependência estratégica entre empresas a

partir de interesses parcialmente convergentes.

Temos muitos gargalos que dificultam a competitividade das empresas e que são comuns a várias delas, sejam concorrentes ou não. Dentre esses gargalos podemos citar: os custos com produtos e serviços de RH, custos com identificação de medidas para assegurar o cumprimento de requerimentos legais, custos com capacitação de colaboradores e dificuldade de mão de obra especializada.

Se pensarmos esses gargalos na perspectiva da coopetição, podemos vislumbrar excelentes oportunidades com o desenvolvimento de uma rede colaborativa para minimizar custos, aumentar produtividade, atrair parcerias, estimular troca de conhecimentos e experiências e fomentar a inovação organizacional.

Do ponto de vista da Gestão de Recursos Humanos, é inaceitável num país com alta taxa de desemprego, sobram vagas por falta de qualificação profissional. Estudo recente desenvolvido pela Fundação Dom Cabral, aponta que quase 49% das empresas pesquisadas - a maioria localizada na região sudeste - relatam possuir vagas que não são preenchidas por não encontrarem trabalhadores aptos às funções disponíveis. Certamente no mercado local a situação não é diferente.

A solução desse paradoxo só será possível com a aproximação da academia com o setor produtivo. Precisamos definitivamente atuar no sentido de alinhar as competências desenvolvidas no processo ensino - aprendizagem e aquelas que realmente agregam valor à empregabilidade das pessoas e a eficiência empresarial.

Para retomarmos o crescimento, precisamos pensar diferente e principalmente agir diferente!