

# BUSINESS PARTNER COMO GESTOR DA CADEIA DE VALOR

A área de Recursos Humanos a partir da segunda onda de sua transformação, iniciada por volta de 2005, começou uma jornada importante em sua história ultrapassando a fronteira da gestão clássica e entrando na era do RH voltado para o negócio. Aquilo que tinha sido nos últimos dez anos um enorme esforço de capacitação e integração da sua infraestrutura deu lugar ao desenvolvimento de novas capacidades e soluções em gestão de pessoas diretamente conectadas com o negócio.

Muitas empresas naquela ocasião redesenharam suas áreas de RH acompanhando o modelo de RH Estratégico sugerido pelos gurus e capitaneados por [David Ulrich](#). Neste modelo o papel central de relacionamento entre profissionais de negócios e de RH deveria ser conduzido por um experiente profissional de RH que teria a responsabilidade de prover ao líder de negócio as soluções em gestão de pessoas que garantissem o resultado estratégico de sua área. A esse profissional deu-se o nome de [Business Partner](#) (BP).

Muito tempo já se passou e a complexidade do mundo corporativo cresceu de tal forma que tem exigido dos profissionais de negócio atualizações constantes para acompanhar as grandes mudanças, não só no aspecto do contexto empresarial, mas também na dimensão da inteligência emocional exigida para lidar com tantas mudanças.

A importância do BP na entrega dos resultados cresceu na medida em que novas gerações passaram a conviver profissionalmente com as mais antigas provocando, de certa forma, um encontro de diferentes modelos mentais e formas de ver o mundo que demandaram mudanças significativas na cultura e vida organizacional.

Além de fortalecer a força psíquica dos profissionais da unidade produtiva, através de sua motivação e qualidade de ação, o BP aprendeu a trabalhar com instrumentos inteligentes de gestão e medição de resultados. Muitos adquiriram grande experiência em realizar o planejamento de pessoas para sustentar a estratégia de uma área de negócios colocando ênfase no crescimento sustentável de receita, aumento da lucratividade, capacidade de execução da estratégia, velocidade da mudança, flexibilidade organizacional, inovação, programas de reconhecimento e recompensa, entre muitos outros.

Pode-se dizer que o papel do BP expandiu de tal maneira que não é nenhum exagero dizer que hoje ele apoia todos os elementos humanos, presentes em uma cadeia de geração de valor, a cumprirem sua missão, papéis e responsabilidades.