

?Business Partner – perfil, papéis e responsabilidades

O que é Business Partner (BP)

A tradução literal do termo Business Partner é “parceiro de negócio”. Trata-se de uma posição que vem crescendo e aparecendo na estrutura de RH, numa tentativa de promover maior integração da área com as estratégias e objetivos organizacionais. Em outras palavras, usando uma metáfora, o Business Partner seria como uma ponte que conecta as políticas e práticas de RH às demandas do negócio. Em muitas empresas essa posição é chamada de “consultor interno de RH”.

O que NÃO é Business Partner

O objetivo da ponte que o BP estabelece entre a área de RH e a área de negócio que atende não é impor as práticas e políticas de RH. Não é atuar como um instrumento de fiscalização para garantir que as regras estabelecidas pelo RH sejam seguidas. Muito embora não seja muito raro encontrar essas situações dominando o contexto em algumas empresas.

Com essa postura, em vez de aproximar e integrar as áreas e lideranças com o RH, a atuação do BP só faz aumentar a distância entre eles.

O papel do Business Partner na estrutura organizacional

É muito comum um BP ser alocado em uma (às vezes mais de uma) área da organização. Nessa área, deve atuar como uma espécie de conselheiro da alta liderança, fornecendo dados e informações e apoiando as tomadas de decisão. Dessa forma, com foco em uma área específica, poderá desenvolver conhecimento mais profundo sobre ela. Poderá conhecer melhor os seus processos, sua dinâmica, os problemas e desafios da liderança.

Com esse conhecimento o Business Partner poderá contribuir em muitas frentes. Uma delas é a promoção de um [ambiente de aprendizagem](#) e compartilhamento. Poderá auxiliar na promoção de um [clima positivo e desafiador](#), que estimule a produtividade das pessoas. Poderá contribuir para potencializar o alcance dos resultados da área. Poderá propor adaptação, e até na inovação, das políticas e práticas de RH, para maior alinhamento com às estratégias e objetivos organizacionais. Lembrando que os resultados das áreas vão impactar diretamente os resultados da organização.

Portanto, ao ajudar as áreas a alcançarem melhores resultados, o BP estará contribuindo para o alcance dos resultados organizacionais.

Além disso, deve contribuir para desenvolver as [competências de liderança](#), tão importantes para levar as equipes ao alcance de resultados.

O perfil requerido do Business Partner

A posição de Business Partner requer que um profissional tenha uma boa visão de todos os subsistemas de RH. Além disso deve ter maturidade e vivência suficiente em gestão de pessoas. Isso porque, seu principal papel é fornecer recursos de gestão, orientações e suporte aos gestores de áreas e departamentos. Um BP deve construir uma verdadeira [relação de parceria com as lideranças](#).

Conhecimento do negócio

De outro lado, conhecer o negócio é condição *sine qua non* para o sucesso na posição de BP. E conhecer o negócio não significa apenas conhecer a área onde está alocado! É preciso ter visão sistêmica, sendo capaz de perceber a organização como um todo, composto por áreas que se relacionam e se afetam mutuamente. É preciso ter conhecimento dos clientes, do mercado, dos concorrentes, das forças e deficiências, das ameaças e oportunidades etc. Inclui também profunda compreensão dos objetivos e estratégias organizacionais. Veja este [roteiro de diagnóstico](#) que pode ajudar a levantar informações para ampliar o conhecimento do negócio.

Soft Skills

São igualmente importantes as soft skills como a empatia para se colocar na pele da liderança e ajudar na superação dos seus desafios. É necessário ter capacidade de relacionar e se comunicar para contribuir na promoção da integração entre os profissionais da área, entre a área e as demais áreas da empresa. Muito importante também é a habilidade de disseminar a cultura e valores organizacionais, ajudando a liderança a canalizar as energias das equipes para o alcance do resultado coletivo.

Denise Lustri , CEO da Cohros.