

Coluna

Passaporte

Artigo: Reputação da Marca.

Quando Recursos Humanos,
Relações Públicas e
Marketing
caminham juntos.

- *Employer Branding*
- Os 05 pilares
- Os 03 conjuntos de técnicas, práticas e atividades de gestão multidisciplinar.



Por Paula Alves.

@paulaalvesap
paularpcom@yahoo.com.br
LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/paulaalves1/>
Blog: muitoprazeremviver.blogspot.com

*Texto protegido pela Lei Geral de Proteção de Dados LGPD 13609/2018

Reputação da Marca. Quando Recursos Humanos, Relações Públicas e Marketing caminham juntos. Por Paula Alves.

Considerando que admissão e demissão geram custos significativos a uma organização, além de impactar na produtividade, lucratividade, qualidade de vida no ambiente de trabalho, na imagem da mesma e na geração de impactos de competitividade, expansão e impressão de memórias afetivas nas pessoas (clientes internos e externos e público em geral), Recursos Humanos deixa de ser um departamento operacional, burocrático e passional de 'recursos humanos', e passa a ser, como importante braço da ciência da Administração, uma atividade de gestão estratégica de pessoas e talentos corresponsável pelo sucesso e posicionamento da organização de forma competitiva no mercado, e força de imagem a frente de seus públicos, onde contratar, reter e manter passam a ser vistas como forças intangíveis de impacto mercadológico, força de marca empregadora e força de reputação de imagem.

A gestão de recursos humanos está nos holofotes das métricas responsáveis pela produtividade, lucratividade, domínio de mercado e reputação de marca de uma organização desde que foi reconhecido o poder das forças intangíveis na sobrevivência de uma empresa no mercado que impacta na reputação da marca através da retenção de talentos, capacidade de atrair profissionais de alto valor e força de marca através de comunicação transparente e construção de memórias afetivas, cabendo a organização o investimento em um plano estratégico de recursos humanos com o foco em manter e reter, considerando

05 pilares e 03 conjuntos de técnicas, práticas e atividades de gestão multidisciplinar, a seguir:

Os pilares de investimento estratégico da organização são:

- 1- Reestruturação de Recursos Humanos como gestão estratégica de alto valor.
- 2- Qualificação do ambiente de trabalho.
- 3- Reestruturação da Cultura Organizacional.
- 4- Implantação de Comunicação Institucional plena como investimento de alto valor.
- 5- Estruturação de gestão multidisciplinar de força de marca - Recursos Humanos, Relações Públicas e Marketing.

O então conjunto de técnicas, práticas e atividades de **gestão administrativa implementadas** para gerar uma **percepção** positiva da empresa enquanto ambiente de trabalho pela gestão de **Recursos Humanos**, associado ao então conjunto de técnicas, práticas e atividades de **gestão da comunicação implementadas** para gerar o **reflexo** no público interno (colaboradores) e externo (clientes, fornecedores, parceiros, candidatos a vagas e sociedade em geral) como **atitudes** que melhoram a **impressão** global da organização, por **Relações Públicas** e se fortalece na memória de seus públicos diretos e indiretos, e o então conjunto de técnicas, práticas e atividades de **gestão estratégica** de mercado que dá a **visibilidade** de produtos e serviços, pelo **marketing**, atendem ao objetivo, como **estratégia institucional**, de garantir e exaltar a reputação da empresa como força de **marca empregadora** ou *employer branding* e como um bom lugar para trabalhar e, conseqüentemente, como boa marca para comprar, usar, presentear e lembrar.

Diante desta realidade, sua organização como está?

- 1- Sua organização já está realinhada com esta nova tendência de mercado?
- 2- Sua organização já sabe como se posicionar em um mercado de diversificação e inclusão como força de marca empregadora?
- 3- Sua organização já tem uma gestão administrativa de recursos humanos, uma assessoria interna ou externa de relações públicas e uma gestão administrativa de marketing, trabalhando em conjunto?
- 4- Se negativo a um dos quesitos, o que falta, então para começar?

Texto protegido pela Lei Geral de Proteção de Dados LGPD 13609\2018.

-

Autorizo a publicação exclusivamente original deste artigo na plataforma OCI - Observatório de Comunicação Institucional, para os devidos fins de informação.
