

Gestão de pessoas

ADRIANA DOS SANTOS PEREIRA¹

30 de dezembro de 2019

Resumo

Este trabalho objetiva analisar a importância do líder como elo fundamental na organização, quando falamos de gestão de pessoas. É cada vez mais comum os discursos das organizações, onde estas visam proporcionar melhores condições de trabalho e ambiente favorável para seus funcionários, há uma busca crescente para o desenvolvimento e melhorias no ambiente de trabalho, buscando uma adequação ao clima organizacional. Neste sentido, a presente pesquisa mostra o outro lado, a importância de um bom gestor para essa adequação, analisando a importância do gestor em relação a estas variáveis. Trata-se, portanto, de uma análise de liderança e a relação com seus liderados, reforçando assim o papel do líder na gestão estratégica organizacional.

Palavras-chaves: Gestão

Introdução

A discussão sobre gestão de pessoal é, de certa forma, recente, pauta no comportamento e alinhamento dentro das organizações, com várias perspectivas teóricas (estratégias, políticas e práticas), envolvendo um estudo relacionado a implementação e a importância de uma gestão de pessoal. Mostrando como os líderes exercem um papel importante nesse processo. Enfatizando o papel do líder no gerenciamento de pessoal, seja ela na utilização de práticas de gestão ou na sua elaboração.

Gestão de pessoas

Com o novo cenário mercadológico, a gerenciamento de pessoas está em crescente atualização, com um mercado cada vez mais competitivos, com novas formas de concorrência e inovação, fizeram com que as organizações repensassem sua política de gestão de pessoas, com novas abordagens e novos modelo de gestão.

A gestão de pessoas tem sido um tema bastante discutido dentro das organizações, a forma como a empresa se posiciona frente ao seu quadro humano, enfatizando a relação de seus gestores com seus coordenados, demonstra como a empresa se apresenta a frente do mercado atual. Alguns estudos sobre a área de recursos humanos tem demonstrado como essa área ainda é pouco trabalhada, as políticas de gestão de pessoas deixaram de ser visto apenas como um custo e passaram a ser considerada como uma vantagem competitiva frente aos concorrentes.

¹ Gestão de Recursos Humanos – Faculdade Minas Gerais – s.adriana@ymail.com

Uma boa gestão de pessoal, contribui para uma implementação de um elo mais forte entre a organização e seus empregados, alinhando-os com os objetivos organizacionais, visto que uma gestão de pessoal eficiente busca a integridade tanto de seus colaboradores como também da organização.

Uma gestão pessoal visa contemplar um planejamento empresarial estratégico, colocando como foco os funcionários e criando parâmetros de transformação na empresa, visando que os profissionais devem ser parceiros da organização e seus gestores os responsáveis diretos pela administração deste recurso, bem, como responsável direto pela transformação e adequação da gestão de pessoal mediante as mudanças e transformações requeridas, criando assim um aumento de comprometimento individual das pessoas frente as contribuições para com a organização.

O papel do líder na gestão do pessoal?

Sobre gestão de pessoas, um assunto que tem ganhado repercussão é o principal papel da liderança dentro da organização. Qual papel um líder precisa desenvolver?

A liderança nas organizações recentemente passou a ser visto como o principal foco no desenvolvimento da gestão de pessoas. Esses profissionais são fundamentais para uma implementação de gestão eficiente, ligado diretamente aos funcionários, cabe aos líderes além das funções administrativas atribuídas a ele, como planejar, dirigir e controlar os processos, as funções relacionadas hoje a gestão de pessoas. Neste sentido, o líder exerce um papel importante dentro das organizações, ele mantém uma relação direta com o quadro de funcionários, com tudo, seu papel se tornou mais individual e pessoal.

Saber gerir talento humano está se tornando indispensável para o sucesso das organizações.(CHIAVENATO, 2014, pag. 46)

O conceito de liderança tem sido bastante estudado, sendo a liderança um processo de influência, é importante que o líder se atente a sua forma de transmissão, ao modo como usa seu poder ou sua autoridade. Para isso é importante que os líderes tenham capacidade e competências muito específicas como paciência, persistência e confiança, precisam conseguir transmitir ao seu colaborador a cultura e os valores da organização. O líder precisa ter a capacidade de criar, de inovar e de estimular o crescimento de seus colaboradores, criando neles um sentimento de responsabilização.

O líder inspira seus colaboradores a trabalhar em prol dos objetivos da organização, incentiva a mudanças de paradigmas, incentiva o desenvolvimento de seus liderados, ele foca não somente nos incentivos ou recompensas matérias para motivar seus colaboradores, ele trabalha junto aos seus colaboradores para desenvolver um relacionamento mais profundo.

O papel das pessoas na organização?

Aqui o foco é individual, as pessoas através de suas identidades, personalidades e conjunto de habilidades, se tornam únicas e essenciais para os processos organizacionais. Cada dia com uma maior relevância, o quadro humano tem ganhado mais destaques dentro das organizações.

As organizações têm apostado em um quadro humano cada vez mais diversificado, trabalhando assim suas competências gerenciais, sempre reforçando seus processos de mudanças.

Com o atual cenário mercadológico, as empresas têm enfatizado o desenvolvimento de seu pessoal, criando oportunidades de aprendizado, estimulando seu crescimento através de oportunidades e experiências adquiridas em vários processos, o desenvolvimento do pessoal em uma organização reflete sua gerência, o quanto eles são preparados para lidar com os processos de mudança.

O colaborador é o alicerce da organização, eles se inspiram nos valores passados a eles, tem o compromisso com a missão e a visão da empresa. O comprometimento do colaborador é essencial para o bom desempenho e resultado da organização, sobretudo com o cumprimento de metas, se tornando uma peça fundamental. Produzir bons resultados é o objetivo de qualquer empresa, e este somente é alcançado através do seu capital humano.

A vantagem de uma gestão de pessoal eficiente?

Uma questão sempre presente nas organizações é relação a gestão de pessoal, com o crescimento das empresas e o aumento do seu quadro de pessoal, uma gestão eficiente se faz necessário.

Com um processo de gestão eficiente, as empresas tendem a aumentar sua produtividade, visando sempre uma melhora na qualidade de vida dentro da organização, buscando assim o desenvolvimento de seus colaboradores, aliando a uma gestão mais eficiente e qualificada. Assim a organização visa agregar diversos benefícios a seus colaboradores, buscando mais comprometimento de todos para a realização das metas e objetivos organizacionais.

A cultura organizacional é importante na definição dos valores que orientam a organização e seus membros. Os líderes assumem um papel importante em criar e sustentar a cultura organizacional por meio de decisões e ações, comentários que fazem e visões que adotam. A Gestão de Pessoas não pode ficar distanciada da missão da organização. (CHIAVENATO, 2014, pag.59)

Fases de um processo de gestão?

Frente a evolução do mercado, se torna cada vez maior a necessidade de um processo de gestão eficiente dentro uma organização, com isso as organizações precisam se

adequar a vários processos, essa necessidade de mudança varia desde a mudança de cunho financeiro a sistema de informação.

Pela sua relevância, o objetivo e mensurar o capital humano dentro da organização, enfatizando assim um processo mais estratégico desenvolvido pela administração.

Seus objetivos e metas são transmitidos para toda a empresa, sempre com o objetivo de impulsionar o desenvolvimento da organização, trabalhando assim seu capital mais importante, o capital humano.

O processo de gestão tem como base a missão da organização, mantendo sempre um sistema de medidas operacionais, interligada a uma gestão estratégica com foco no desenvolvimento de toda a organização, com isso a organização estabelece várias fases em seu processo de gestão como:

- a) Introduzir a visão estratégica da organização em seus colaboradores;
- b) Comunicar os objetivos estratégicos;
- c) Estabelecer metas;
- d) Criar feedback mais assertivos.

Assim as organizações estabelecem uma visão mais estratégica, voltada para o desenvolvimento de toda sua equipe.

Porque um diagnóstico organizacional precisa ser feito?

Quando a organização cria um processo de gestão de pessoas, ela dispõe de inúmeros recursos, o diagnóstico deste processo é importante para mensurar sua eficácia, onde é medido sua eficiência.

A gestão de recursos humanos eficiente, deve ser tratado como um indicador de eficiência estratégica organizacional. O diagnóstico serve para avaliar a eficiência da gestão de pessoa, servem para avaliar a eficácia dos processos, as despesas despendidas com treinamentos, além de poder mensurar uma taxa de retorno para a organização.

O capital humano passou a ser tão importante quanto o próprio negócio da empresa, pois é o elemento essencial para sua preservação, consolidação, competitividade e sustentabilidade. Assim, a área está se tornando estratégica, inspiradora e impulsionadora. (CHIAVENATO, 2014, pag.496)

Justificativa

Essa pesquisa visa mostrar o colaborador como peça fundamental para a organização. O Objetivo da pesquisa e mostrar o papel preponderante que o gestor assume neste

processo, pois, todo o seu desenvolvimento se traduz em uma gestão de pessoal estratégica, tendo como princípio, o reconhecimento das pessoas como fator estratégico, como uma peça chave para o alcance dos objetivos organizacionais. Essa pesquisa visa mostrar o colaborador como peça fundamental para a organização. Seu objetivo é mostrar o papel preponderante que o gestor assume neste processo, pois, todo o seu desenvolvimento, se traduz em uma gestão de pessoal estratégica, tendo como princípio, o reconhecimento das pessoas como fator estratégico, como uma peça chave para o alcance dos objetivos organizacionais.

“tudo o que os líderes fazem – seja criar estratégias ou mobilizar equipes para a ação – o sucesso depende da forma como o fazem e em tudo o que os líderes fazem. Mesmo que façam corretamente todas as outras coisas, se os líderes falharem na tarefa fundamental de encaminhar as emoções na direção certa, nada do que fizerem funcionará bem, ou, pelo menos, não funcionaria tão bem como podia ou devia” (Goleman et al., 2003:24).

A cultura organizacional é um fator de grande importância, é um fator determinante para o desempenho individual e coletivo, essa cultura deve priorizar uma liderança eficaz, capaz de motivar seu capital humano e seu desenvolvimento. Uma boa gestão de pessoal visa a valorização, o crescimento de seu pessoal, um bom gestor preza por uma comunicação transparente.

Segundo Limongi-França e Albuquerque (1998, p. 41), qualidade de vida no trabalho pode ser definida como “um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”.

Seguindo esse raciocínio, Chiavenato (2007:126) defende que “um ambiente que encoraja a comunicação aberta, tende a melhorar a satisfação no trabalho e eficácia da organização”.

Atualmente tem se falado muito em relação ao que é preciso para uma empresa reter seus funcionários. O objetivo desta pesquisa foi colocar em foco um dos maiores responsáveis por este processo, o gestor.

Com uma maior expansão do mercado, com novos paradigmas nos processos de gerenciamento, a empresa criou mecanismos de atrair candidatos, mas o principal que é reter pessoas fica ainda associada a critérios ligados diretamente a fatores não-monetários, ou seja, ligado diretamente a estilo de liderança que este funcionário está submetido. Minha pesquisa mostra a necessidade de uma gestão de pessoa voltada para o funcionário, como um gestor pode potencializar seu trabalho com uma comunicação mais ativa, trabalhando as qualidades e competências de seu quadro de pessoal, considerando seus colaboradores como um dos maiores ativos da empresa.

“(. . .) um programa de comunicação interna bem feito é capaz de encorajar ideias, diálogos, parcerias e envolvimento emocional. Tudo isso traz a felicidade das pessoas no ambiente de trabalho”. (BRUM, 2010:26)“(. . .) um programa de comunicação interna bem feito é capaz de encorajar ideias, diálogos, parcerias e envolvimento emocional. Tudo isso traz a felicidade das pessoas no ambiente de trabalho”. (BRUM, 2010:26)

O reconhecimento da importância de um quadro de pessoal mais presente, tem sido alvo de muitos estudos, ela revela que as práticas de gestão de pessoal de forma estratégica, tem permitido as organizações o alcance dos resultados esperados. Neste contexto, a organização reconhece seu capital humano e sua contribuição para o resultado das estratégias organizacionais, assim como o reconhecimento do seu quadro de pessoal lhe trará uma vantagem competitiva perante ao mercado. Neste sentido, a gestão de pessoal tem um papel importante para a administração de Recursos Humanos, onde buscam trabalhar de forma essencial a gestão de pessoas com os resultados organizacionais, criando assim um modelo de gestão que influencia e direcionam a todos para a política da empresa.

Chiavenato (2007:296) considera que o comportamento humano é o resultado das motivações “(. . .) não é causal nem aleatório, é antes orientado e dirigido para algum objetivo”, considerando ainda que o “motivo é a força ou impulso que leva a pessoa a agir de determinada maneira, isto é, que dá origem a um comportamento específico”. Chiavenato (2007:296) considera que o comportamento humano é o resultado das motivações “(. . .) não é causal nem aleatório, é antes orientado e dirigido para algum objetivo”, considerando ainda que o “motivo é a força ou impulso que leva a pessoa a agir de determinada maneira, isto é, que dá origem a um comportamento específico”.

Certamente, o diferencial competitivo de uma organização é seus colaboradores, na sua capacidade de gerir a mudança, de inovar, na busca crescente de desenvolvimento.

“(. . .) Saber gerir talento humano está se tornando indispensável para o sucesso das organizações. (CHIAVENATO, 2014:46)

Materiais e Métodos

A pesquisa constitui em um levantamento de informação, em uma coleta de dados, optou-se por uma pesquisa bibliográfica e documental, utilizando também como base um resumo de assuntos. Considerando a experiência como colaboradora de algumas empresas, essas informações e dados foram relevantes para este processo, pode-se dizer que a natureza da pesquisa foi uma pesquisa básica.

Para sua construção foi utilizado uma busca exploratória em alguns artigos científicos, buscando levantar informações sobre a gestão do pessoal nas organizações, por ser um tema muito abrangente, o presente trabalho foi direcionado somente para a importância de uma gestão de pessoal eficiente, restringindo a importância do colaborador e de um gerenciamento voltado para o desenvolvimento da empresa.

A partir da leitura deste material foi criado o embasamento da minha pesquisa. A pesquisa tem como foco a importância dos colaboradores frente as organizações, o estudo foi embasado na perspectiva do colaborador e gestor, mostrando como se relacionam, seu comportamento e os fatores que moldam este comportamento.

Conclusão

A gestão de pessoas não pode ser visto como um processo isolado, é um conjunto de práticas e políticas organizacionais, com a habilidade de seus líderes em exercer uma influência positiva sobre os indivíduos, essa combinação de políticas e pratica estabelecidas que vão direcionar os colaboradores para uma gestão efetiva, com indivíduos conectados com os objetivos da organização.

As transformações sociais influenciam na maneira como as empresas são administradas. Oferecer um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam motivadas é um desafio para a maioria das organizações, uma comunicação eficaz é sem duvida o primeiro passo para a retenção do capital humano e para o sucesso organizacional. Aliar uma forte liderança e uma gestão de recursos eficiente, com um processo comunicacional transparente, com propósitos claros, torna mais fácil a comunicação com todos os colaboradores. Uma gestão eficaz, consiste em uma diferença significativa dentro da organização, pois, consiste em mudanças de comportamento e pensamentos dentro da própria organização, visando seu aperfeiçoamento

Vale ressaltar que empresa que mantém um contato direto com seus funcionários, que mantém uma boa relação com cliente e prestadores de serviço, tem um índice maior de retenção de pessoal, com reflexos significativos na sua produtividade e seu desempenho. Por isso é necessário bons gestores, com um sistema de gerenciamento efetivo, criando assim um elo entre as estratégias da organização e suas demandas, dessa forma, buscando o alcance dos melhores resultados organizacionais.

Uma boa gestão tem em mente a qualificação de todo seu quadro de pessoal, uma política de recursos humanos mais efetiva, com participação de todos, valorizando assim seus funcionários.

Referencia

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. – 4. ed. – Barueri, SP : Manole, 2014.

<http://www.scielo.br/pdf/rae/v46nspe/v46nspea02.pdf>

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552017000100041&lang=pt

<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/2334/2334>

https://www.academia.edu/38590755/Gestao_de_Pessoas_o_Novo_Papel_Idalberto_

Chiavenato

https://www.researchgate.net/profile/Renato_Ferraz/publication/320996669_Agravos_ortopedicos_e_doencas_ocupacionais_em_funcionarios_de_uma_empresa_de_teleatendimento_como_indicadores_para_a_gestao_em_saude_e_melhoria_na_gestao_de_pessoas/links/5ad501efa6fdcc2935809a7e/Agravos-ortopedicos-e-doencas-ocupacionais-em-funcionarios-de-uma-empresa-de-teleatendimento-como-indicadores-para-a-gestao-em-saude-e-melhoria-na-gestao-de-pessoas.pdf

<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/3055/2318>

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112017000100089&lang=pt

http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-54622018000200006&lang=pt

<http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/705/545>