

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

THE IMPORTANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Lidiane Vieira¹

Nerci Maria Rezende Carvalho²

Resumo

Ao falar-se de [Gestão de Pessoas](#) nos deparamos com um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, esse pode ser o diferencial de empresas que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja, pessoas com as competências necessárias, com a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e serem comprometidas com seu trabalho. Este artigo visa citar a importância da Gestão de Pessoas para as Organizações, pois a gestão de pessoas ou ainda administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano e tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

Palavras - chave: gestão de pessoas, a importância da gestão de pessoas, organizações.

Abstract

When speaking of Personnel Management came across a broad concept that deals with how individuals are structured to guide and manage human behavior in the organizational environment and can be the difference in companies, who know to select the right people for the work to be performed ie with the necessary skills, awareness of the value of their collaboration for the company to achieve its objective and committed to their work. This article aims to cite the importance of People Management for Organizations, for people management or human resource management is a combination of skills and methods, policies, techniques and practices established in order to

1. Universidade do Norte do Paraná - UNOPAR, Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos.

2. Pedagoga-UEPA, Especialista em Docência do Ensino Superior-UFT, Gestão Educacional- UFT e Coordenação Pedagógica-UFT; Professora Orientadora - ITOP. E-mail: nercimaria@yahoo.com.br

manage the internal behaviors and leverage capital human and aims to select, manage and guide the employees towards the objectives and goals of the company.

Keywords: people management, the importance of people management, organizations.

Introdução

Atualmente as organizações que pretendem manter-se competitivas no mercado, precisam conquistar, manter e multiplicar seus clientes. Sabemos que na prática, isso não é uma tarefa muito fácil. Sendo assim, hoje muitas empresas enfrentam essa questão investindo nos potenciais humanos. De acordo com MARRAS, 2008, quando esse investimento é voltado para as pessoas, as empresas passam a contar com equipes mais criativas, com profissionais motivados e comprometidos.

Apesar das empresas estarem conscientes de que as pessoas fazem a diferença para o negócio, ainda é possível perceber que a grande questão que precisa ser focada é a necessidade da Gestão de Pessoas e todos os seus processos.

Para Chiavenato (2000, p. 21), a empresa que dá ênfase ao fator humano como o diferencial competitivo de seu negócio apenas como um belo discurso para consumo interno ou externo, procurando assim destacar-se entre seus concorrentes e não implanta de fato essa política perde muito. Já a empresa que realmente tem em sua declaração de valores, como valor seu fator humano e o valoriza será de fato uma empresa completa e preparada.

A empresa que implanta uma política de gestão de pessoas diferenciada busca através de suas políticas e práticas de gestão, conciliar suas necessidades e expectativas organizacionais, com as necessidades e as expectativas das pessoas que nela trabalham, visando permitir à ambas a realização de seu potencial de crescimento e conseqüentemente a empresa que não adota, de certa forma está enfraquecida e carente desse diferencial.

Desenvolvimento

No mundo atual muito se fala em diferencial competitivo, neste processo existem vários fatores que influenciam a tecnologia,

os orçamentos milionários as metodologias de desenvolvimento de novos projetos, novos métodos de gerenciamento, tudo isso são alguns dos fatores essenciais para o diferencial competitivo e o crescimento de qualquer organização, mas só farão diferença aqueles que investirem no desenvolvimento de pessoas, com equipes de alto desempenho, formando líderes capazes de criar ambientes ideais que façam com que as pessoas deem o melhor de si e expressem o que há de melhor como potencial. Quando uma organização passa por dificuldade não se troca o nome da empresa ou as suas instalações, trocam as pessoas, procuram um novo gerente, ou seja, uma nova liderança (RABAGLIO, 2008).

Gestão de Pessoas é um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja: com as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz (GIL, 2006).

Algumas definições sobre a gestão de pessoas são apontadas por (CHIAVENATO, 2008; MARRAS, 2000), onde gestão de pessoas ou ainda administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano e tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

Uma outra definição é que recursos humanos é o conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização. Mas o mais frequente deve chamar-se assim à função que ocupa para adquirir, desenvolver, usar e reter os colaboradores da organização. O objetivo básico que persegue a função de Recursos Humanos (RH) é alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização.

Apesar da disseminação em tempos recentes dos cursos de gestão de pessoas, tal prática ainda é confundida com uma atividade restrita ao setor de recursos humanos. Neste âmbito, as habilidades humanas assumem importância capital para qualquer gestor (VASCONCELOS, 2006).

Todas estas habilidades expressam a importância na valorização do capital humano, possibilitando não somente o desenvolvimento de suas potencialidades, mas também da superação dos seus limites (SERRA, 2010).

A situação-problema que abraçará este projeto são as deficiências enfrentadas pelas Organizações que não possuem a Gestão de Pessoas de fato efetivamente inserida em sua administração. Na cidade de Palmas Tocantins, cidade na qual estamos inseridos, essa prática é muito frequente, apenas algumas Organizações, sendo as de grande porte, possuem a Gestão de Pessoas mesmo sabendo-se que e a partir de dois colaboradores a Gestão do capital humano torna-se necessária, poucas empresas despertam esse interesse.

Diante disso porque tantas empresas sabendo da necessidade não implantam a Gestão de Pessoas? Porque as Empresas não percebem que só tem a ganhar com a Gestão de Pessoas? Essas são as indagações, as inquietações e os questionamentos em foco.

A justificativa para o problema levantado é mostrar onde o problema realmente está, porque não ter uma Gestão de Pessoas ativa gera problemas? Como esses problemas podem ser evitados? Esses motivos que causam inquietação, pois sabe-se que a organização só tem a ganhar.

Os meios utilizados para construção deste projeto são pesquisas através da internet, livros, cases, revistas e o conhecimento na área, vários estudos na área já foram realizados e houve tempo para realizar a pesquisa, praticamente um mês. Esta pesquisa e projeto irão contribuir para colocar em evidência as deficiências que podem ser sanadas e as contribuições da Gestão

de Pessoas para as organizações.

Descrever e conscientizar que as instituições não funcionam sozinhas, os cargos que fazem parte do plano de carreira não têm vidas próprias. Equipes, empresas, corporações ou governos são resultados do trabalho de um grupo de pessoas. Pessoas são importantes nas corporações, nas empresas no governo ou em qualquer outra instituição.

Tornar claro o objetivo da gestão de pessoas na organização que apresenta o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as “pessoas” ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho, que a organização tenha como foco principal assegurar um sistema de gestão de pessoas que valorize o potencial humano e gere clima organizacional favorável à motivação das pessoas, levando-as a contribuírem e se comprometerem com a excelência do desempenho e dos resultados organizacionais valorizando, desenvolvendo e retendo os seus talentos são objetivos deste artigo.

Compreender que o problema chave é a falta de uma Gestão de Pessoas é o primeiro ponto para que os objetivos sejam alcançados, após o conhecimento da necessidade de sanar esse problema, esta gestão deverá ser implantada oferecendo oportunidades de progressão na carreira, remuneração nos padrões do mercado, benefícios educacionais, plano de saúde, além de se tornar uma empresa reconhecida pela qualificação de seu corpo técnico. Apontar políticas de gestão de pessoas, definir metas que devam ser alcançadas para alcançar o objetivo enunciar etapas que serão conquistadas e demonstrem os avanços.

A pesquisa realizada está classificada em relação a sua abordagem em qualitativa, como básica de acordo com seus objetivos, será descritiva, e de acordo com seus procedimentos será bibliográfica.

O presente projeto de pesquisa terá como população-alvo a população em geral e a amostra de pesquisa terá como participantes específicos os dirigentes de empresas em que suas características gerais apresentam a importância da gestão de pessoas. O critério de escolha dos participantes específicos foi apresentar aos mesmos o porque da necessidade de implantar a gestão de pessoas nesta empresa e os benefícios da implantação.

Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram artigos pesquisados em revistas científicas online e livros de gestão de pessoas, como Rabaglio (2008), Gil (2006), Chiavenato (2000), Marras (2000), Vasconcelos (2006) e Serra (2010).

A pesquisa foi realizada através de materiais publicados na internet, livros, artigos e periódicos e a leitura dos mesmos resultou em uma pesquisa que foi efetivada e transferida para o projeto de pesquisa.

O tratamento dos dados, ou seja, as estratégias e procedimentos utilizados para analisar os dados colhidos pela pesquisa, foram a classificação das partes mais interessantes sobre a gestão de pessoas e a categorização sobre a importância do tema em foco para as organizações.

O estudo em Gestão de Pessoas foi realizado com o objetivo específico de atingir uma política Gestão de Pessoas que deverá ser implantada em diversas Organizações com carência nesse quesito. Atentar as organizações que dispõem de apenas um departamento de contabilidade que faz a folha de pagamento onde a parte estratégica não existe.

Uma empresa que investe em gestão de pessoas utiliza ferramentas como a análise e descrição de cargos, modelagem do trabalho, recrutamento e seleção de pessoal, admissão de candidatos selecionados, orientação e integração de novos funcionários, avaliação de desempenho das pessoas, comunicação aos funcionários, treinamento e desenvolvimento das pessoas, desenvolvimento organizacional, segurança e

qualidade de vida no trabalho, relações com empregados e relações sindicais, processos de agregar pessoas, processos de aplicar pessoas, processos de recompensar pessoas, processos de desenvolver pessoas, processos de manter pessoas, processos de monitorar pessoas, recrutamento, modelagem.

E que elas fazem esta política oferecendo oportunidades de progressão na carreira, remuneração nos padrões do mercado, benefícios educacionais, plano de saúde, além de se tornar uma empresa reconhecida pela qualificação de seu corpo técnico.

Entre estas ações encontram-se outras medidas tomadas por elas como: apontar políticas de gestão de pessoas; definir metas que devam ser alcançadas para alcançar o objetivo; enunciar etapas que serão conquistadas e demonstrem os avanços.

Considerações Finais

A gestão estratégica de pessoas na atualidade não pode mais ser vista como uma despesa para as empresas, mas sim como uma ferramenta de suma importância para o desenvolvimento das organizações que têm foco na produtividade, no mercado de trabalho e no crescimento amplo da organização. No decorrer da pesquisa bibliográfica, pôde-se perceber que o tema em questão ainda se encontra de maneira bem esporádica dentro do universo organizacional, principalmente em Palmas-Tocantins, onde apenas as empresas de grande porte adotam esta gestão. De acordo com os exemplos, argumentos e tópicos que foram apresentados no decorrer deste artigo, pode-se concluir que para a gestão de pessoas na atualidade tornarem-se uma ferramenta implantada deve-se ter em vista que o resultado positivo da organização acontece através de um ambiente de trabalho agradável, que valorize a satisfação do indivíduo dentro da empresa e que nem sempre visar apenas o lucro é suficiente, é necessário apresentar ações como as que foram apresentadas no decorrer deste artigo.

Referências

BATISTA, Andréa Clara Freire. **O tripé das organizações: pessoas, cultura e comunicação**. Disponível em <<http://www.comtexto.com.br/2convicomartigoAndreaClaraFreireBatista.htm>>, acesso em 10 de fev. 2015.

BITTENCOURT, Francisco. **A nova lógica das organizações**. Disponível em <<http://www.guiarh.com.br/p8.htm>>, acesso em 10 de fev. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de**

Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências - Ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. São Paulo: QualityMark, 2008.

SERRA, Floriano. **Gestão de Pessoas: todos ou ninguém**. Disponível <<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo182.shtml>>, acesso em 10 de fev. 2015.

VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de e André Ofenhejm Mascarenhas e Flávio Carvalho de Vasconcelos; **Gestão do paradoxo: "Passado versus Futuro": uma visão transformacional da gestão de pessoas** - RAE eletrônica, v.5, n.1, art.2, jan./jun 2006.