

COMPREENDENDO A GESTÃO DE PESSOAS

Karina Fernandes de Miranda

Helenir Celme Fernandes de Miranda

RESUMO:

Este artigo apresenta as principais diferenças e semelhanças entre gestão de pessoas e recursos humanos, bem como algumas características que um gestor empresarial precisa ter para desenvolver seu trabalho com êxito.

Palavra chave: Capital Humano, Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, Vantagem Competitiva.

1. INTRODUÇÃO

A área de Recurso Humano deixou de ser um mero departamento de pessoal para se tornar o personagem principal de transformação dentro da organização. Há pouco tempo atrás, o departamento de Recursos Humanos atuava de forma mecanicista, onde a visão do empregado prevalecia à obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado.

Hoje o cenário é diferente, onde em muitos casos os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas não é mais uma questão de visão mecanicista, sistemática, metódica, ou até mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. E sim discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais como as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento.

A gestão de pessoa visa à valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos, que visa à técnica e o mecanicismo do profissional.

2. A DEFINIÇÃO

Vivemos na sociedade do conhecimento, onde o talento humano e suas capacidades são vistos como fatores competitivos no mercado de trabalho globalizado. Porém esse talento e essa capacidade tem que ser visto com os olhos de colaboradores e não de concorrentes. Precisamos assim resgatar o papel do ser humano na organização, a fim de torná-los competentes para atuar em suas atividades como colaboradores. É com este cenário que as organizações devem ter a visão de que o Capital Humano será seu grande diferencial. Com isso surge um novo cenário em gestão de pessoas.

Com os avanços observados nas últimas décadas tem levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Nota-se também que o sucesso das organizações modernas, depende muito do investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual.

A real vantagem competitiva no mercado não está somente representada no financeiro ou nos altos investimentos em tecnologia, mas sim nas pessoas que compõem a organização,

que movimentam tudo isto no cotidiano. A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacional e internacional como a globalização, as empresas tiveram que buscar urgente novos paradigmas de gestão, percebendo –se a necessidade de quebrar os velhos modelos de direcionar a empresa para poderem entender a própria empresa e as pessoas como gestoras e colaboradores, bem como entender o novo conceito de gestão de pessoas.

Se pararmos para pensar, percebemos que hoje o papel do colaborador é mais participativo, ele tem maior autonomia em suas atividades, cooperação nas decisões com seus gestores, facilidade na interação, aprendizagem, conhecem mais a empresa e participa dos negócios. Ressaltando que, a gestão de pessoas tem que efetivamente acontecer na prática, sendo que algumas questões cruciais permanecem pendentes e precisam ser enfrentadas. Um dos caminhos que poderão ser percorrido é o aprimoramento da gestão de pessoas, tendo como premissas a valorização do capital intelectual e a modernização do processo produtivo.

O setor de Recursos Humanos era um mero departamento mecanicista que cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional, que exigia desse profissional apenas experiência e técnica, não havia um programa de capacitação continuada do profissional.

A Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização que é o capital humano que nada mais são que as pessoas que a compõem. Cabe a área de gestão de pessoas a função de humanizar as empresas. A gestão de pessoas é um assunto tão atual na área de administração, mas que ainda é um discurso para muitas organizações, ou seja, em muitas delas ainda não se tornou uma ação prática.

O que deveria acontecer na prática nas organizações é que o departamento de recursos humanos seria responsável por promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho.

Já ao setor de gestão de pessoas deve ter uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição como o do próprio profissional, tido como colaborador para adquirir os resultados esperados. Para isso a gestão de pessoas procura conscientizarem os colaboradores de que suas ações devem ser respaldadas nos seguintes princípios:

- Desenvolvimento responsável e ético de suas atividades;
- Capacidade de atuação baseada nos princípios da gestão empreendedora;
- Capacidade de realização de tarefas que incorporem inovações tecnológicas;
- Capacidade de trabalhar em rede;
- Capacidade de Atuar de forma flexível;
- Conhecimento da missão e dos objetivos das organizações em que atuam;

- Dominar o conteúdo da área de negócio da organização;
- Capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham, entre outros.

Para desenvolver essas ações o gestor também deve ter:

- Visão sistemática;
- Trabalho em equipe;
- Bom relacionamento interpessoal;
- Planejamento;
- Capacidade empreendedora;
- Capacidade de adaptação e flexibilidade;
- Criatividade e comunicação;
- Liderança;
- Iniciativa e Dinamismo.

O desenvolvimento dessas habilidades e competências é importante, tanto para o gestor quanto para o colaborador, porém envolve elementos da personalidade das pessoas aplicada à sua prática profissional.

Atualmente a organização deve se preocupar em construir e manter permanentemente um ambiente e um clima de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e à satisfação dos colaboradores.

Algumas premissas para um bom ambiente de trabalho devem ser fomentadas pela gestão de pessoas e desenvolvidas por todos na organização, tais como:

- Reconhecer o potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional;
- Envolver e comprometer todos os colaboradores no trabalho em que está desenvolvendo;
- Reconhecer que é necessário capacitar e profissionalizar o servidor para que desenvolva e utilize seu pleno potencial de modo coerente e convergente com os objetivos estratégicos da organização.

Dentro da área de gestão de pessoas, surge, silenciosamente, uma geração de profissionais com foco em negócios e suas relações, ocupando espaços, substituindo perfis que não agregam mais valor, evidenciando um período de transição em que paradigmas e processos estão sendo demolidos. Dando ênfase em formações generalistas, ferramentas inovadoras de comunicação.

Planejamento, marketing, direção, controle, arrecadação de fundos e as atividades afins, estão diretamente relacionadas aos conhecimentos, atitudes e habilidades que as pessoas trazem e desenvolvem ao longo de sua vida pessoal e profissional, neste contexto a gestão de pessoas torna-se essencial na organização.

Independentemente da atividade em que se dedica uma organização, a peculiaridade está em dar aos recursos humanos um tratamento adequado aos propósitos da organização e aos valores que ela expressa. Por isso, freqüentemente vários autores sustentam a idéia que o primeiro público a ser considerado por uma organização é o público interno. Em linhas gerais, uma organização não será capaz de demonstrar respeito por seus consumidores se não praticar este mesmo princípio internamente, até porque são os recursos humanos da empresa que possuem contato direto com os públicos externos.

O que vem ajudar o desenvolvimento da área de Gestão Estratégica de Pessoas é a visão sistemática e holística sobre o processo organizacional e as pessoas na relação de trabalho, ou seja, ter uma visão integral.

Ao falarmos em gestão de pessoas em um primeiro momento lembramos-nos de recrutamento e seleção de pessoas, mas não é só isso, temos inúmeras atividades que são desenvolvidas como: treinamento e desenvolvimento de pessoas, cargos e salários, benefícios, questões trabalhistas, segurança do trabalho, entre outros.

Para haver sucesso dos trabalhos em que a empresa se desenvolve, deve-se estar bem claros e definidos os objetivos da gestão estratégica de pessoas. Sendo, certamente um dos objetivos é ajudar a empresa a realizar seu trabalho com êxito, bem como possibilitar competitividade, colaboradores e não simplesmente funcionários, mas essa relação deve ser recíproca tanto do funcionário quanto da empresa, assim ambos necessitam de motivação. A motivação é o que vai garantir qualidade nas ações desenvolvidas, para isso faz necessário refletir, tanto por parte da empresa quanto ao funcionário se o serviço desenvolvido é o serviço que lhe agrada, pois o que está em jogo é a própria felicidade e realização pessoal e não apenas o emprego ou a função que ocupa.

O setor de recursos humanos pode contribuir muito para o crescimento de uma empresa de diversas formas, uma delas é considera-se a responsabilidade em ser técnico e especialista na área que se propõe, ser profissional naquilo que faz, porém isso não é tudo, tem que ser humano, ou seja, os valores humanos contribuem significativamente para o crescimento e sucesso da empresa, bem como ser parte integrante do planejamento estratégico da organização e incentivar o alcance dos objetivos individuais e da empresa.

O gestor deve ter um espírito crítico, uma opinião própria e uma grande capacidade de flexibilidade, tendo em vista as grandes e rápidas transformações sociais que ocorre no mundo, como a globalização. O próprio filósofo Maquiavel faz referência a este fato, onde segundo o mesmo, O príncipe, isto é, o governante, o gestor deve ter capacidade de prever os fatos e encaminhar soluções para que tal fato não ocorra e se ocorrer solução deve ser rápida se não o fato pode ir aumentando de tal forma que não haja mais soluções.

Um dos grandes obstáculos para o crescimento corporativo e conseqüentemente da empresa é a falta de pessoas eficientes, a perda de entusiasmo, a falta de motivação, que ao meu ver em muitos casos, pequenas ações do quadro pessoal já seria significativo. Não podemos esquecer que estamos trabalhando com pessoas humanas e não com instrumentos ou máquinas.

Os funcionários não são apenas técnicos ou recursos, são seres humanos dotados de uma série de fatores, inteligência, razão, emoção, sentimento, que precisam ser mais valorizados no seu todo, ou seja, de forma integral, holística. Estes funcionários se visto como parceiros, assim terão maior produtividade e desenvolvimento, estarão mais preocupados e envolvidos com as metas, com os resultados, com os clientes, com a empresa, com o próprio bem estar social, pessoal e dos demais ao seu redor.

4. CONCLUSÃO

Os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Nota-se também que o sucesso das organizações modernas depende, e muito, do investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual.

Observa-se que existe um grande esforço no sentido de mudar do antigo modelo burocrático para um modelo de gestão gerencial que em muitos casos grandes avanços aconteceram, como por exemplo, a introdução de novas técnicas orçamentárias, descentralização administrativa de alguns setores, redução de hierarquias, implementação de instrumentos de avaliação de desempenho organizacional.

5. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, IIdalberto. *Recursos Humanos*: Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. *Recursos Humanos*: o capital humano das organizações. 8º Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PEIXOTO, Paulo: *Gestão estratégica de recursos humanos para a qualidade e a produtividade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

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.