

A CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O AVANÇO DAS EQUIPES DE TRABALHO

Ariane Ferreira, Giulia França, Luiz Henrique, Isabelly Ribeiro, João Felipe, Roberta Moreira, Prof. Lucio Sergio dos Santos, Prof. Fleuri Cândido Queiroz

RESUMO

Este tema mostrará uma realidade muito comum dentro do sistema corporativo, as dificuldades e desafios que as empresas vivem hoje em dia para gerir bem as pessoas. A humanização dentro do ambiente de trabalho, a motivação é um centro que precisa de um olhar mais atencioso, para uma empresa ter um sucesso esperado, é necessário investir em gestão de pessoas. Pois a área de gestão de pessoas que recruta, que desenvolve e avalia o trabalhador dentro da organização. A maior preocupação é que algumas empresas ainda ficam presas no capital financeiro, mas a verdade é que o trabalhador não é um custo e sim uma jogada de marketing para uma organização de sucesso. Funcionário feliz e motivado, é garantia de sucesso organizacional. Palavras-chave: Motivação; Empresas; Gestão; Organização; Marketing.

INTRODUÇÃO

No tema gestão de pessoas será abordado a importância dentro de uma organização. Gestão de Pessoas é um conceito 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 é ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz (GIL, 2006).

Demonstrar para as organizações a importância de investir no profissional de recursos humanos, trazendo algumas contribuições entre elas: Compreender a evolução da área de gestão de pessoas, pois a mesma passou por um período sendo bem resistentes dentro das empresas, descrever as oportunidades e desafios a gestão de pessoas, avaliar o desempenho dos funcionários dentro das organizações e diferenciar a modernidade da evolução de gestão de pessoas.

A gestão de pessoas e suas oportunidades de desenvolvimentos para ambas as partes (funcionários e empresas) contribuem sem dúvidas para melhor performance dentro de uma instituição. 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 equipe de recursos humanos bem capacitada, trabalhando sempre para melhoria contínua do seu cliente interno, sempre traçando estratégias para obtenção dos resultados esperados pela organização, existem pilares que facilitam essa ação, eles são: Motivação, Processo de Comunicação; Trabalho em Equipe; Conhecimento, Competência; Treinamento e Desenvolvimento.

Não é uma tarefa fácil administrar pessoas, tendo em vista diversos desafios que o cotidiano da empresa apresenta no dia a dia, porém as empresas precisam se dispor a enfrentar esses desafios diários sempre visando a excelência. Um profissional bem qualificado e desenvolvido é a peça-chave de toda a organização bem-sucedida. Precisamos de um olhar mais apurado para o profissional gestor de pessoas.

OBJETIVOS

Esta pesquisa foi elaborada a fim de demonstrar a função da Gestão de Pessoas dentro de uma empresa. Como ela pode humanizar, capacitar e motivar pessoas dentro do ambiente empresarial.

A Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos, como ela é conhecida, é um órgão que visa zelar pela cultura organizacional, ela também tem a função de simplificar as funções e assim aumentar a produtividade.

Baseando-se nos 5 pilares dela podemos encontrar formas de melhoramento através de treinamentos, de comunicação, trabalhos em equipes, entre outros. E cada gestor pode aplicar uma gestão no qual ele acha que se encaixa melhor para sua equipe entre elas estão: gestão flexível, gestão democrática, gestão com foco em resultados e muito mais. A empresa que possui esse departamento tende a possuir mais resultados positivos, profissionais qualificados e melhorias no âmbito geral.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para compor o presente estudo abordado foi utilizado as referências teóricas, que a partir de autores renomados identificam a visão sobre Gestão de Pessoas. Priorizando uma análise qualitativa sobre o tema. As etapas desta pesquisa compreendem sobre o assunto das relações entre as pessoas nas organizações e os Pilares da Gestão de Pessoas.

DESENVOLVIMENTO

A gestão de pessoas funciona como um conjunto, visando sempre aumentar o bem-estar dos empregados de uma empresa, e são serviços que caminham para o desenvolvimento humano em uma empresa. A gestão de pessoas é importante para engajar e estimular o crescimento dos recursos humanos.

Com base na visão de Chiavenato (2000), a gestão de pessoas possui 5 pilares que contribuem para que a administração de uma empresa seja eficaz e boa, e é importante para que entendam as vontades de seus colaboradores, para que a evolução da gestão pessoal aconteça entre os funcionários.

- **MOTIVAÇÃO**

É necessário para que a equipe trabalhe de forma correta e harmoniosa, concluindo seu trabalho com excelência. Ela também serve para poder identificar problemas que impedem o empenho de seus funcionários.

- **COMUNICAÇÃO**

A comunicação é como uma junção, que une os funcionários de uma empresa, e por isso é necessário que ela seja eficaz e direta, para que o trabalho ocorra de forma correta.

- **TRABALHO EM EQUIPE**

O trabalho em equipe diz muito sobre os dois primeiros pilares, pois muitas vezes por falta desta comunicação os trabalhos saem de uma forma malfeita. O bom relacionamento interpessoal é muito importante para se trabalhar corretamente em uma empresa.

- **CONHECIMENTO E COMPETÊNCIA.**

Com a empregabilidade, as pessoas têm mudado seu lado profissional com frequência, em busca de aprimorar seus conhecimentos, o que é algo primordial para se dar bem e adequar ao mercado de trabalho

- **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.**

Este pilar complementa todos os 4 que estão acima, pois para se desenvolver profissionalmente é bom treinar a comunicação, conhecimentos, o bom relacionamento interpessoal e a motivação. É importante, pois qualifica sua carreira, fazendo com que seus funcionários sejam cada vez mais importantes em uma empresa.

RESULTADOS / ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir do estudo apresentado, nota-se que a gestão de pessoas tomou frente no século XX, ela foi incluída nas empresas, na época ainda conhecida como Relações Industriais, podemos dizer que antes disso os funcionários não tinham uma capacitação mais aprofundada, um olhar mais analítico voltado para cada um deles, o objetivo de cada um era somente fazer seu trabalho e ir embora, então não tinha foco em resultados maiores, pois não havia motivação para isso. Após o surgimento desse departamento dentro do âmbito empresarial, tudo mudou. Pois o gestor consegue identificar os pontos fortes e os pontos fracos de cada pessoa de sua equipe, podendo auxiliar e até aprimorar suas qualidades.

"A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais." CHIAVENATO (1999).

CONCLUSÃO

A gestão de pessoas, na atualidade, é essencial nas empresas, pois é um instrumento de suma importância para o desenvolvimento das organizações cujo foco está na produtividade, no mercado de trabalho e no seu crescimento.

No decorrer da pesquisa bibliográfica percebeu-se que o tema em questão ainda se encontra de maneira esporádica dentro do universo organizacional.

De acordo com os exemplos apresentados neste artigo, pôde-se concluir que para a gestão de pessoas se tornar uma ferramenta eficaz, deve-se ter em vista que o resultado positivo da organização acontece por meio de um ambiente de trabalho agradável, que valorize a satisfação do indivíduo dentro da empresa e que visar apenas o lucro não é o suficiente, é necessário agir semelhante ao que foi apresentado neste artigo.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Alfredo Pires de Castro. Et al. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Edição 8. São Paulo: Editora Gente, 2012.

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.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Recursos Humanos: Estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. São Paulo: LTC, 2014.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2017.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão. Et al. Gestão estratégica de pessoas. Edição 2. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2010.

CASTRO, Alfredo Pires de Castro. Et al. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Edição 8. São Paulo: Editora Gente, 2012.