

**(X) Graduação ( ) Pós-Graduação**

## **DESCOMPLICANDO A GESTÃO DE PESSOAS: uma nova perspectiva**

**Agatha Lorraine Oliveira Souza,  
Faculdades FACCAT,  
agathalorraine12@gmail.com**

**Amanda Vitória Higino da Silva,  
Faculdades FACCAT,  
amandaveeh18@gmail.com**

**Bruna Bariani Stefani,  
Faculdades FACCAT,  
brunabstefani@gmail.com**

**Emanuely Aparecida Silva dos Santos,  
Faculdades FACCAT,  
emanuelyssantos12@gmail.com**

**Gabriela Higino da Silva,  
Faculdades FACCAT,  
gabrielahigino41@gmail.com**

**Jhoan Victor Domingues,  
Faculdades FACCAT,  
jhoanjvd01@gmail.com**

### **RESUMO**

Gestão de pessoas é um conjunto de técnicas que tem como objetivo o desenvolvimento do capital humano nas organizações. Ou seja, a gestão de pessoas é um processo que visa melhorar o desempenho dos colaboradores e da empresa. Atualmente as empresas estão ampliando sua visão de atuação o que torna cada vez mais essencial investir em uma boa gestão de pessoas, por isso, o presente trabalho tem como objetivo discorrer sobre a importância da gestão de pessoas dentro de uma empresa. Compreender as principais técnicas de gerenciamento dos colaboradores e aplicar ideias e estratégias que descompliquem a administração dos mesmos, são alguns dos objetivos deste trabalho. A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica em livros e artigos acadêmicos. Ao final das pesquisas, será possível concluir a real importância da gestão de pessoas para o sucesso e bom desempenho de uma empresa.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas, empresa, administração.

O setor de recursos humanos foi um dos que mais sofreu impactos e mudanças no cenário atual, por isso ter uma gestão de pessoas eficiente impacta diretamente no rendimento e produtividade dos colaboradores da empresa, no planejamento estratégico, na execução de metas estabelecidas e na imagem externa que a empresa possui.

Com uma boa gestão evita-se falhas, tais como, contratar candidatos errados, falta de treinamento e desenvolvimento, falhas de comunicação, desconfiança da equipe, entre outros. Graças a gestão de pessoas é esperado que a empresa sempre evolua sua relação com seus funcionários. É importante ressaltar que esse trabalho faz parte de uma disciplina de Metodologia Científica, do quarto termo de administração e ciências contábeis, o qual ainda está em fase de introdução e andamento.

Assim, o objetivo geral é compreender as principais técnicas, habilidades e estratégias que devem ser seguidas para um melhor aproveitamento e gerenciamento dos colaboradores dentro de uma empresa. E subdividem-se nos específicos sendo eles:

- Identificar as melhores formas de manter um profissional bem treinado e motivado dentro das organizações;
- Definir o papel estratégico que a gestão de pessoas exerce dentro da empresa;
- Aplicar com base nas pesquisas, ideias que descompliquem a administração e gestão dos funcionários.

Atualmente, as organizações estão ampliando sua visão e atuação estratégicas e é cada vez mais visível e relevante a importância de uma boa gestão de pessoas para o sucesso da empresa. Mas afinal, o que é gestão de pessoas? Nada mais é do que um conjunto de técnicas que visam o desempenho e motivação do funcionário, ou seja, um capital humano qualificado, que gerem resultados.

Ela se baseia em alguns aspectos e classificações de como tratar seus colaboradores, sendo elas:

As pessoas como seres humanos, dotados de personalidade própria e diferentes entre si, ou seja, pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização; as pessoas como ativadoras de recursos organizacionais, como fonte de impulso próprio, que dinamizam as organizações; como parceiras das organizações, com o intuito de conduzir a empresa a excelência, investindo tempo, esforço e visando algo em troca, como salários e reconhecimento; as pessoas como talentos fornecedores de competência, ou seja, capazes de fornecer o que uma máquina não é capaz; e por fim, as

peças como capital humano, como ativo principal e fonte de inteligência da empresa. (CHIAVENATO, 2008, p.10-11).

Além disso, é necessário que os envolvidos na gestão estejam em sintonia com as equipes e identifiquem os perfis mais adaptados à cultura para focar em ações de engajamento, desenvolvimento e motivação dos mesmos.

Já no que diz respeito a motivação dentro das empresas, ela está totalmente ligada a capacidade e rendimento dos funcionários, pois leva os colaboradores a se empenharem com dedicação e esforço em tudo aquilo que fazem, elevando os níveis de produção e qualidade da empresa.

Sendo assim, "ela é o resultado das atitudes do gestor, o qual deve priorizar a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, tendo como base as recompensas e benefícios oferecidos, sejam eles de natureza intrínseca ou extrínseca, benefícios monetários ou não monetários". (COSTA, 2010, p.01)

A comunicação é um elemento fundamental na gestão de pessoas e no comando de uma empresa, pois é através dela que se orienta e delimita ações entre pessoas, aprimora o desempenho dos funcionários, une a equipe em torno de uma nova ideia, assim como diversas outras contribuições estratégicas de comando e tomada de decisões.

Ela envolve toda a organização, por meio de e-mails, conversas informais, recados, bilhetes, mensagens de texto, conversas e reuniões entre a equipe e os administradores, também "por meio de processos interativos, viabilizam o sistema funcional para sobrevivência e execução dos objetivos organizacionais num contexto de diversidades e de transações complexas". (KUNSCH, 2006, p.01). Portanto, sem comunicação as organizações não existiriam.

A seleção e recrutamento de pessoas dentro de uma empresa, representam o seu bom funcionamento e sucesso, pois uma organização é composta por seus funcionários e se os mesmos não tiverem uma boa qualificação, e não forem direcionados para uma função adequada, a produtividade e desempenho da organização não serão eficazes.

Diante deste aspecto, o processo de recrutamento e seleção é uma atividade que procura atender às necessidades internas da empresa, mediante métodos e técnicas específicas, criadas para atrair e escolher os melhores candidatos. Recentemente, desenvolveu-se um novo método de seleção no mercado de trabalho. Trata-se da seleção por competências e sua caracterização é constituída em função de tornar o processo de seleção mais ágil e objetivo, por ser proativo, ter visão estratégica e por apresentar a perspectiva de resultados no cargo e na função como foco principal. (SOUZA; PAIXÃO; SOUZA, 2011, p. 03)

## REFERÊNCIAS

CHIAVANATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª edição - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-br&lr=&id=5xualbiddqwc&oi=fnd&pg=pa1&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas+chiavenato&ots=5xkq8ifwrj&sig=22lkzax34unk0dszc53nt3w1fry#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20chiavenato&f=false>> Acesso em: 04 jun. 2021

COSTA, Paula Cristina, **Motivação no trabalho**. Outubro de 2010. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho-2/>> Acesso em: 04 jun. 2021.

KUNSCH, M. M.. Krohling. **.Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas** In: MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006, pp.167-190. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/11868/material/Comunicacao%20organizacional%20conceitos%20e%20dimens%C3%B5es%20dos%20estudos%20e%20das%20pr%C3%A1ticas.pdf> Acesso em: 04 jun. 2021

SOUZA, Dercia Antune de, PAIXÃO, Claudiane Reis, SOUZA, Edna Alves B., **Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas**. Agosto de 2011. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/1334/133421279008.pdf>> Acesso em: 04 jun. 2021