



FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ
CURSO TECNÓLOGO EM RECURSOS HUMANOS

LUIZA SANDERLENE CARVALHO

GESTÃO DE PESSOAS

BATURITÉ - CE
2021

LUIZA SANDERLENE CARVALHO

GESTÃO DE PESSOAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Tecnólogo de Recursos Humanos da Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos.

Orientador (a): Profa. Antonia Olandina Franco Coelho

LUIZA SANDERLENE CARVALHO

GESTÃO DE PESSOAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Tecnólogo de Recursos Humanos da Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora
Prof. Esp.
Antonia Olandina Franco Coelho
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Prof. Ms.
Joviano de Sousa Silva
Faculdade do Maciço de Baturité – FMB

Prof. Ms.
José Felipe Oliveira da Silva
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Ficha catalográfica elaborada pelo autor por meio do
Sistema de Geração Automático da Faculdade do Maciço de Baturité

SANDERLENE CARVALHO, LUIZA

GESTÃO DE PESSOAS / LUIZA SANDERLENE CARVALHO . – : Faculdade
do Maciço de Baturité - FMB, 2022.

20f.

TCC (Recursos humanos) – Faculdade do Maciço de Baturité -
FMB: Baturité, 2021.

Orientador(a): Esp. ANTONIA OLANDINA FRANCO COELHO

1 Gestão de Pessoas. 2 Ambiente Organizacional. 3
Desenvolvimento de Pessoas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que me manteve firme para que chegasse até aqui ultrapassando todos os obstáculos. Aos professores que contribuíram no desenvolvimento deste trabalho e na minha formação acadêmica. E agradeço a minha família por todo o apoio durante essa jornada.

GESTÃO DE PESSOAS

Luiza Sanderlene Carvalho¹, Antônia Olandina Franco Coelho²

RESUMO

O presente artigo irá abordar a moderna gestão de pessoas, onde as mudanças são constantes e não dá para prever o futuro com tantas variáveis no mercado globalizado. É necessário mudar as estratégias e otimizar processos. A gestão de pessoas é atualmente a grande aliada das organizações, auxiliando no alcance dos objetivos, desenvolvendo os colaboradores e proporcionando ambientes saudáveis no trabalho. Com as mudanças é natural que surjam também novos desafios, e a gestão de pessoas precisa de líderes capazes de gerenciar e tomar decisões sob pressão, comunicação clara e objetiva, proativos, organizados, persuasivos, líderes com habilidades, e equipes empoderadas e conectadas para o êxito, obtendo assim resultados almejados pelas organizações. Dessa forma esse artigo tem como objetivo mostrar a importância de uma gestão de pessoas que bem planejada a organização e os colaboradores se complementam, trabalham em prol do alcance das metas, objetivos e valores, se adequando aos processos de transformação. Os interesses entre organização e colaboradores são distintos, mas não são antagônicos. Nesse artigo foi usado como referenciais teóricos alguns autores, dentre eles: Chiavenatto e Ackoff. Este estudo teve como base a pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Ambiente Organizacional, Desenvolvimento de Pessoas

ABSTRACT

This article will address modern people management, where changes are constant and you cannot predict the future with so many variables in the globalized market. It is necessary to change strategies and optimize processes. People management is currently the great ally of organizations, assisting in achieving objectives, developing employees and providing healthy environments at work. With the changes it is natural that new challenges also arise, and people management needs leaders capable of managing and making decisions under pressure, clear and objective communication, proactive, organized, persuasive, leaders with skills, and teams empowered and connected to success, thus achieving results desired by organizations. Thus this article aims to show the importance of a management of people that well planned the organization and employees complement each other, work to achieve the goals, objectives and values, appropriate to the transformation processes. The interests between organization and collaborators are distinct, but they are not antagonistic. In this article, some authors were used as theoretical references, among them: Chiavenatto and Ackoff. This study was based on bibliographic research.

Keywords: People Management, Organizational Environment, People Development

¹Graduanda em Tecnólogo de Recursos Humanos na Faculdade do Maciço de Baturité –FMB – Baturité – Ce. E-mail: mariasandrecilia@gmail.com

² Orientadora. Graduada em Administração (FACNEC); MBA em Marketing com ênfase em operações comerciais (FGV); MBA em Liderança e Coaching na Gestão de Pessoas (Unopar); Professora da Faculdade do Maciço de Baturité – FMB, Baturité – Ce. E-mail: olandina@faculdefmb.edu.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. REVISÃO DE LITERATURA	8
1.1. Ambiente organizacional e o RH.....	12
1.2 Organização e desempenho humano no trabalho.....	13
1.3 A gestão de RH usadas como estratégia.....	14
1.4 Motivação humana.....	14
1.5 Formação profissional e desenvolvimento de pessoas.....	15
1.6 Gestão profissional e desenvolvimento de pessoas.....	16
2. METODOLOGIAS	17
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
5. REFERÊNCIAS	20

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é apresentar o quanto a Gestão de Pessoas é essencial e fundamental dentro das organizações, o papel da Gestão de Pessoas é administrar a capacitação, desenvolvimento e retenção dos colaboradores para que os talentos sejam aprimorados e assim apresentar os resultados almejados. A Gestão de Pessoas tem objetivos que visa destacar alguns pontos relevantes: conceder maior competitividade e destacar a organização entre as melhores da sua área; ordenar todos os setores às metas organizacionais; assegurar que a organização tenha pessoas competentes e comprometidas com os resultados; ampliar a satisfação dos colaboradores; administrar a qualidade de vida; coordenar e impulsionar na mudança organizacional; apoiar a organização para que seja mais ética e tenha função social; contribuir com os gestores em suas tarefas administrativas; potencializar a produtividade e reduzir custos; dirigir a diversidade cultural e a força de trabalho. A Gestão de Pessoas acolhe a parceria eficaz dos colaboradores em benefício dos objetos organizacionais.

“A moderna gestão de pessoas é responsável por grande parte das mudanças organizacionais e tem a capacidade de consertar a pluralidade, as competências e a capacidade das pessoas fazer com que a missão e a visão sejam elevadas no campo público e privado. A gestão de pessoas tornou-se a grande aliada das organizações, e tem como foco a interação do colaborador e a empresa. A maneira como as organizações denominam as pessoas que nelas trabalham tem um significado importante: essa denominação sinaliza claramente qual é o papel e o valor que elas atribuem às pessoas.” (CHIAVENATO, 2014 p. 06)

Na gestão de pessoas é imprescindível as seguintes características: participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento. Suas principais tarefas são: disseminação e manutenção da cultura organizacional, aperfeiçoamento constante de processos internos, incentivo aos funcionários a obterem mais conhecimento, realização de treinamento e desenvolvimento, integração entre os setores, resolução de conflitos, descobrir e reter talentos, e avaliação de desempenho para futuras melhorias. Essas características têm se tornado cada vez mais importantes à medida que diversas mudanças têm acontecido no mercado, impondo novas formas de gestão.

Sabemos que a gestão de pessoas está em constante mudanças e vem passando por um processo contínuo de modernização. Ao longo de algumas décadas o mundo globalizado tem provocado uma concorrência muito forte, obrigando às organizações a quebrarem paradigmas

e repensar todas as suas estratégias. Com isso, hoje a gestão de pessoas está totalmente voltada para o principal capital das organizações, ou seja, o capital humano. Com toda essa aproximação dos mercados, e uma economia instável, exigindo das empresas aumento da produtividade, qualidade e redução dos custos, a gestão de pessoas observou que para conseguir se manter no mercado corporativo precisaria de algo que realmente fosse capaz de fazer a diferença. Não seria mais preço ou prazo que iria conquistar e manter esse novo desafio, mas algo que realmente fosse revolucionário.

Sendo assim chegou-se a seguinte conclusão: pessoas comprometidas, focadas em resultados, capacitadas, resistentes à pressão e com habilidades de relacionamento são os alicerces e a engrenagem que conferem à organização uma vantagem competitiva nesse contexto. Nasce a era da nova gestão.

1. REVISÃO DE LITERATURA

A gestão de pessoas possui aspectos fundamentais que pautam o gestor para alcançar o sucesso junto com as pessoas, e são apresentados por Chiavenato: Pessoas como seres humanos, pessoas como ativadoras de recursos organizacionais, pessoas como talentos fornecedores de competências, pessoas como capital humano e pessoas como parceiras da organização (CHIAVENATO, 2014 p. 10)

A atual Gestão de Pessoas teve seu início no final do século XIX com o movimento científico, que foi marcado por Frederick W. Taylor (1856-1915), e por Henri Fayol (1841-1925). Esse movimento tinha como objetivo proporcionar fundamentação científica para a padronização das atividades administrativas, para que a improvisação e o empirismo fossem substituídos, fazendo com que a falta de processos organizacionais fosse eliminada (Gil, 2009).

Gil (2009) explica que, por meio da técnica de observação, Taylor concluiu que os operários produziam muito menos do que poderiam. Assim desenvolveu seu sistema de Administração Científica, que tinha como fundamento a racionalização do trabalho, que buscava na redução do tempo a simplificação dos movimentos necessários para execução das tarefas, tornando-as mecânicas e repetitivas.

No passado os funcionários eram vistos apenas como geradores de lucro, não tinham autonomia, o funcionário fazia somente o que era determinado pela função, não tinha independência para opinar, o trabalho era inflexível, um modelo rígido. Atualmente não cabe mais esse modelo de gestão. O mundo avançou e sobretudo a tecnologia, de modo que as

organizações vêm se atualizando para acompanhar as novas tendências e os recursos humanos são obrigados a se reinventar para suprir de maneira qualitativa os processos da organização.

A área de Recursos Humanos, assim como as organizações como um todo, está em constante evolução. Com o tempo, esse “departamento” passou por diversas transformações, não apenas em relação à relevância que foi ganhando, mas também à sua própria atuação e atribuições. E a verdade é que essas mudanças não vão parar!

Os Recursos Humanos que conhecíamos não existem mais. Sua evolução está sendo cada dia mais significativa dentro das empresas. Hoje, os processos se tornaram mais rápidos e temos todos os tipos de informações na palma da mão. Estamos conectados e buscamos praticidades e rapidez no dia a dia. O ponto relevante é que o pensamento sobre gestão de uma forma geral, mudou! A gestão atual engloba vários processos administrativos e estratégicos. E o ponto principal dessa mudança são os colaboradores, ou seja, as pessoas. Caracterizando-se nesse novo pensamento as pessoas como o principal capital de uma empresa, o capital intelectual, e não mais o capital financeiro.

O profissional de RH, está acompanhando as novas práticas do mercado. Ao longo do tempo, o RH passou por diversas fases e mudou totalmente a sua forma de atuar e de ser visto.

Podemos observar nas fases citadas:

- ° **Fase 1- Administração de RH** - Inicialmente, o RH era voltado para atividades de administração. Os profissionais da área cuidavam de folhas de pagamento, gestão de pessoal, afastamentos, admissão e demissão.
- ° **Fase 2- Práticas de RH** - Posteriormente, os profissionais de Recursos Humanos começam a cuidar de outras tarefas, como integração e treinamento, desenvolvimento de lideranças e recebimento de algumas demandas de outras áreas do negócio.
- ° **Fase 3- O RH Estratégico** - Uma vez que o RH atua em várias frentes que cobrem toda a jornada do colaborador, a área começa a estruturar suas ações a fim de alavancar os resultados do negócio.
- ° **Fase 4-RH de fora para dentro** - Essa fase é conhecida por muitos como RH 4.0. Com a chegada de diversas tecnologias disruptivas, a sociedade foi drasticamente transformada. O que quer dizer que as empresas, negócios e serviços também!
- ° **Fase 5- RH na Era Exponencial** - Nesse cenário de profundas transformações, visualizamos mais uma onda de atuação do RH: o Exponencial. Na Era Exponencial, deve-se estar preparado

para o futuro, está aprendendo constantemente, leituras enriquecedoras, está atento às tendências do mercado (Renato Curi, sócio-diretor da Crescimentum).

Para Maíra Habimorad (conselheira da Companhia de Talentos e palestrante) “O futuro já chegou, só está mal distribuído através das gerações”. O TEDx de Maíra Habimorad mostra como devemos mudar diante das diversas mudanças que vêm ocorrendo no mundo, a capacidade de pensar sobre as questões humanas, habilidade de análise, capacidade de aprender a aprender e nossa relação com o ego. O futuro do trabalho traz preocupação em função da ocupação das máquinas, mas a máquina não substitui a inteligência, a interação, a interpretação, a criatividade, a empatia entre outros comportamentos.

O mundo organizacional está cada vez mais complexo. As mudanças, as exigências desse mercado tão competitivo crescem em uma rapidez contínua. Estamos cercados de organizações que são constituídas para atender às mais diversas necessidades dos seres humanos. Desde serviços até o entretenimento. Quase tudo depende das organizações, tanto públicas, quanto privadas. Com esse cenário, é imprescindível que todos os processos organizacionais sejam realizados com eficiência e eficácia, ou seja, a organização além de atingir seus objetivos, os faça de maneira responsável e lucrativa. Com a quebra de paradigmas sobre a gestão de pessoas, cada vez mais os processos internos das organizações estão sendo automatizados. Com isso, todas as atenções estão voltadas para o aprimoramento da gestão de pessoas, onde hoje é primordial conhecer, desenvolver e manter os colaboradores dentro das organizações. Hoje a inteligência e criatividade humana é considerada a maior arma estratégica para a competitividade dentro de uma empresa.

Segundo Chiavenato (2014, p. 72), as organizações não são criadas a esmo. Elas existem para fazer alguma coisa ou satisfazer a alguma necessidade da sociedade na qual estão inseridas. Todas as organizações têm uma missão a cumprir. Missão significa uma incumbência que se recebe ou uma obrigação a fazer. A missão representa a razão da existência de uma organização. Significa a finalidade ou o motivo pelo qual a organização foi criada e para o que ela deve servir.

“A Quarta Revolução Industrial pode comprometer as fontes tradicionais do significado de humanidade - trabalho, comunidade, família e identidade - ou pode elevar a humanidade a uma nova consciência coletiva e plural baseada em um senso de destino compartilhado. A escolha é nossa” (Marc Benioff, Presidente e CEO, Salesforce). Estamos vivendo em um tempo de mudanças extraordinárias. Na Quarta Revolução Industrial, cada indivíduo, negócio, indústria e governos serão importantes pelas descobertas do poder computacional,

conectividade, Inteligência Artificial (IA), biotecnologia e outras inovações tecnológicas. Essa é uma revolução sem barreiras espalhadas pelo mundo com uma velocidade incrível (Klaus Schwab, Chairman of the World Economic Forum, 2016)”.

A nova era de Gestão de Pessoas é de uma gestão que trabalha em parceria, apoiando o desenvolvimento dos colaboradores, por meio de processos assertivos, auxiliando no crescimento da organização. Essa parceria possibilita perspectivas de negócios, integrando e adequando os profissionais em cargos e funções exercidas. Com o avanço da tecnologia, a gestão de pessoas é obrigada a se reinventar e se utilizar das ferramentas que proporcionam indicadores de desenvolvimento na resolução de problemas e nos processos diários da gestão que é essencial no crescimento dos negócios das organizações.

E para acompanhar essas mudanças, políticas e práticas existem seis processos básicos para a gestão de pessoas. Segundo CHIAVENATO (2014. P 13) são:

- Agregar Pessoas: incluir novas pessoas na empresa. Recrutamento e Seleção.
- Aplicar Pessoas: modelagem de trabalho; Avaliação do desempenho.
- Recompensar Pessoas: remuneração, benefícios e incentivos.
- Desenvolver Pessoas: treinamento, desenvolvimento e gestão do conhecimento.
- Manter pessoas: segurança, qualidade de vida e relações.
- Monitorar Pessoas: banco de dados e sistemas de informações gerenciais

Segundo RIBEIRO, o objetivo de um sistema de gestão de pessoas é auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistarem consistentemente um desempenho melhor, o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham. Um modelo de gestão de pessoas bem estruturado requer objetivos bem definidos, domínio das técnicas, metodologias atualizadas constantemente, clareza e objetividade na busca dos resultados, além da percepção dos impactos causados pela atuação das pessoas. (RIBEIRO, 2007 apud GEMELLI, I.M. P; FILIPPIM, 2010)

1.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL E O RH

O clima organizacional estabelece o meio de uma organização, e cada uma tem sua característica e a atmosfera psicológica; é o ambiente humano onde as pessoas executam suas tarefas. Refere-se ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. Também refere-se exclusivamente às edificações motivacionais do ambiente interno de

uma organização, são perspectivas internas que ascendem à desafio de diferentes naturezas de comportamento dos seus colaboradores, a particularidade ou propriedade do ambiente organizacional que é alcançar ou conhecer por seus colaboradores e que influenciam o seu comportamento, portanto, o clima organizacional é auxiliado quando possibilita satisfação das necessidades individuais dos colaboradores, criando elevação do moral interno. Algumas quentes e empreendedoras, enquanto outras são frias e impessoais e outras neutras e apáticas. É importante que o clima organizacional seja benéfico e salubre, muitas entidades empenham-se em medir regularmente o clima organizacional, auxiliando e remunerando os colaboradores, estilo de liderança, preparando, escolhendo. Segundo Chiavenato a cultura organizacional é intangível, mas se tangibiliza por meio do comportamento da organização e das relações e valores, que se estabelecem com as figuras que permeiam a cultura organizacional. Nesse sentido, os valores, que estabelecem em redes organizadas e formam os constructos referenciais aceitos para os comportamentos sociais do qual é possível prever reações afetivas e de desempenho individual e coletivo em ambientes organizacionais (CHIAVENATO, 2005).

A cultura organizacional é um dos imprescindíveis fatores do ambiente organizacional, a cultura é formada pelos costumes, políticas e hábitos adotados pela organização, onde todos os participantes devem conhecer e seguir para melhoramento do ambiente de trabalho. É importante que as organizações estejam alerta ao ambiente organizacional que ao ser dividido em externo são os elementos fora dos limites da empresa e interno são colaboradores, administradores, tecnologia, cultura organizacional, estrutura organizacional e suas instalações.

As organizações possuem uma estrutura organizacional estratégica composta por um quadro de processos. Essa estrutura é definida em três níveis hierárquicos organizacionais: **Estratégico** - fatores ambientais externos, cenário econômico, situação do mercado e alguns fatores internos são parâmetros após análise que determinam valor, visão e missão da organização. São o proprietário, o presidente e a diretoria que tem a incumbência de tomar as decisões. O planejamento estratégico é a visão do futuro da empresa.

Tático - as atribuições são desenvolver escopos e exigências para que os procedimentos acordados no planejamento estratégico sejam atingidos.

Operacional - para que as organizações alcancem seus objetivos estratégicos e táticos, são estabelecidos os métodos, processos e sistemas a serem utilizados. É fundamental para o planejamento operacional que seja realizada a avaliação dos riscos de cada atividade planejada, definição de planos de contingência, caso os riscos sejam concretizados.

Segundo Ackoff (1981, p. 1) observa que o “planejamento é a definição de um futuro desejado e de escolher os meios mais eficazes de alcançá-lo”

1.2 ORGANIZAÇÃO E DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO

Ao longo dos tempos as organizações foram-se modernizando, abandonando o modelo rígido e definitivo, passando a serem adaptativas e competitivas. É necessário detectar, aplicando as ferramentas específicas. A avaliação de desempenho é um mecanismo impagável tanto para a organização quanto para o colaborador, libera o ajuste de erros, possibilita o benefício do capital humano e dar ensejo para a formação de novos talentos, o colaborador desenvolve sua carreira em favor da organização, além dos feedbacks sobre o desempenho no cargo, trazendo a capacidade de evolução a competência de cada trabalhador, em termos de lucros e imagem.

A avaliação de desempenho fornece dados e informações para todas as atividades de RH, possibilitando uma análise mais complexa que auxilia o processo de decisão para promoções, transferências, demissões e o aumento de remuneração. A avaliação de desempenho foi estruturada para medir o desempenho e o potencial dos colaboradores, transferindo aos colaboradores conhecimentos sobre o seu desempenho, tornando melhor e subtraindo a sua independência e motivação para a realização do trabalho. A não se limita apenas avaliar o desempenho, mas para educar, desenvolver, treinar e avaliar o desempenho das pessoas.

Segundo Caetano (2007), “os recursos humanos são generalizadamente considerados como um dos principais fatores determinantes da competitividade das organizações, a avaliação dos desempenhos profissional emerge como um dos problemas mais críticos que os gestores têm de resolver”.

A organização exige de uma equipe correlacionada, entusiasmada, preparada e envolvida com as metas organizacionais, é necessário ter sistema de avaliação de desempenho baseado na participação efetiva do colaborador na organização.

1.3 A GESTÃO DE RH USADAS COMO ESTRATÉGIA

A gestão de recursos humanos hoje é fundamental dentro de uma empresa. Pois é, através de uma gestão de pessoas que uma empresa consegue atingir seus objetivos. Atualmente a Gestão de Recursos Humanos é usada como parte estratégica das organizações. É através dela que a empresa consegue administrar o seu maior patrimônio, o capital humano. Suas atribuições estão cada vez mais estratégicas nas organizações, tendo como responsabilidades formar a

cultura organizacional, agregar novos talentos adequando às suas necessidades e com isso tem uma vantagem competitiva diferenciadas para o mercado. Além disso, a gestão de recursos humanos está muito mais engajada, conhecer os objetivos, as metas e o caminho que a empresa deseja seguir. Dessa maneira ela contribui estrategicamente para o desempenho da organização.

1. 4 MOTIVAÇÃO HUMANA

A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada ao desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém, o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo (apud BERGAMINI, 1989, p.64)

A motivação sendo entendida como uma vontade, um alento, um encorajamento interno as pessoas. A motivação não é íntima a cada pessoa, e leva a comportar-se naturalmente para conseguir determinado propósito.

A motivação humana tem sido um dos maiores desafios para gestão organizacional, para muitos psicólogos, gerentes e executivos. Inúmeras pesquisas têm sido elaboradas e diversas teorias têm tentado explicar o funcionamento desta força aparentemente misteriosa, ou ainda desconhecida, que leva as pessoas a agirem em direção do alcance de objetivos. Enquetes a respeito do assunto, entretanto, normalmente mostram que existe ainda muita confusão e desconhecimento sobre o que é e o que não é motivação ou seria automatização.

Segundo Maslow (1996), “A Teoria da motivação humana”, publicado em 1943 na revista *Psychological Review*, são cinco categorias de necessidades humanas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização.

- 1 - Necessidades fisiológicas: São as necessidades essenciais como respirar, alimentar-se, dormir, sexo etc.
- 2 - Necessidades de segurança: São as necessidades de estabilidade no emprego, moradia, etc.
- 3 - Necessidades sociais: São necessidades de conquistar amizades, boas relações no trabalho etc.
- 4 - Necessidades de estima: reconhecimento por todos, feedbacks, promoções e benefícios, atribuições pelos resultados etc.
- 5 - Necessidades de autorrealização: São necessidades de crescimento, influência nas decisões, autonomia etc.

1.5 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

A formação profissional não é apenas uma instituição de novas competências e de enaltecimento de currículo, mas uma nova chance de habilidades. É um grupo de tarefas feitas para adquirir conhecimentos práticos e teóricos, mas também em termos de ética, conhecimentos políticos, sociais, comportamentais, entre outros para uma visão geral de mundo. A formação proporciona desenvolver competências humanas e preparar a pessoa para uma vida mais impulsionada. Além de ser uma fonte de reconhecimento social, através da conquista de novos conhecimentos, aperfeiçoa nossa personalidade, possibilita o alcance de princípios que proporcionam e conceituam para as ocupações profissionais.

Quanto mais formação obtida na fase de preparação, mais possibilidades de oportunidades dentro do mercado de trabalho. É crucial uma boa formação profissional para se alcançar os melhores cargos e experiências e vivências. Para fortalecer a formação profissional é preciso integrar cada vez mais conhecimentos, o processo na vida profissional pode ser conquistado a partir dos estudos, cursos superiores, especialização, aprendizados extracurriculares, da experiência e da obtenção de habilidades, treinamentos teóricos e práticos, coaches, feedbacks etc.

Desenvolver pessoas significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem. E sobretudo dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atividades, soluções, ideias, conceitos e que mudem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes no que fazem. Formar é muito mais do que simplesmente informar, pois representa um enriquecimento da personalidade humana. (Chiavenato. 2014 p. 307)

O processo de desenvolvimento de pessoas contínuo de aprendizado e aperfeiçoamento a evolução de competências técnicas e comportamentais concebem conhecimentos seguros e duráveis entre os colaboradores e organização. Quando há aplicação nas melhorias de pessoas, isso significa que a organização estima seu colaborador. O desenvolvimento das pessoas motiva a carreira, apoio da melhoria contínua, amplia a produtividade, elevar a motivação, empenho e lucros da organização.

1.6 GESTÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.

Gestão profissional é estruturar a organização com trabalho definido e que se adapte ao mercado. É preciso flexibilizar, ter processos, procedimentos, controles e indicadores

padronizados e formalizados. É assumir uma cultura de planejamento com ações presentes no dia a dia dela.

Para profissionalizar uma organização é essencial estudar, entender e acreditar nas melhorias e benefícios que a gestão profissional pode trazer, assumindo a postura de um negócio estruturado, planejado e que gerencia de modo eficaz suas tarefas. O gestor profissional precisa delegar suas funções e organizar o seu negócio de maneira que seja positivo para o negócio e para o empresário.

A gestão profissional elimina o descontrole e instabilidade financeira, irregularidades fiscais, planejamento ausente, insuficiente ou não executável, falta de investimentos em marketing e falta de qualificação do gestor.

A gestão profissional favorece o negócio utilizando estratégias através do marketing. O gestor com qualificação articula teorias e práticas dando partida para uma gestão profissional. Investe em seus colaboradores e aplica ações na organização que irão impulsionar. Os gestores são fundamentais em uma equipe, motivando e estimulando a participação dos projetos, líderes capacitados atuam como fontes de inspiração por meio de suas atitudes.

Estimular a aprendizagem para que os colaboradores obtenham conhecimentos e dessa forma desempenhem melhor seu trabalho a serem mais produtivos. Desenvolver o colaborador em outros processos para que atuem em outros departamentos. Mostrando o propósito de cada colaborador assim, motivando e se dedicando mais, tornando-os mais produtivos e capazes de alcançar bons resultados.

O cenário atual do mercado de trabalho se encontra em evolução constante. A cada dia é necessário que o gestor de uma empresa se reinvente. Os desafios para essa nova gestão são enormes, considerando as exigências e as necessidades para acompanhar esse novo mercado. Estamos em um momento de reavaliarmos toda a estrutura física e intelectual das organizações. A gestão de pessoas tem um enorme desafio pela frente. Começando pelo comportamento das novas gerações, diversidade, novas culturas até às exigências do novo mercado de trabalho.

Surge a organização virtual, que passa a funcionar sem limites de tempo, espaço ou distância, com um uso totalmente diferente do espaço físico. Os escritórios com salas fechadas, dão lugar a locais coletivos de trabalho, enquanto função de retaguarda são realizados na casa dos funcionários em uma rede virtual interligada eletronicamente e sem papelório, trabalhando melhor, mais inteligentemente e mais próximo do cliente (CHIAVENATO, 2014 p.50).

2. METODOLOGIAS

O presente trabalho foi realizado com o método pesquisa bibliográfica. A pesquisa utilizou-se das ideias de outros autores habilitados em gestão de pessoas e o que há de mais importante sobre o assunto estudado. Foi pesquisado as principais preocupações no cenário atual dentro do campo gestão de pessoas, como gerenciar o capital humano, o que preciso para garantir esse gerenciamento, a importância de cada um para o êxito da equipe, conflitos na equipe, feedbacks sensatos e comunicação clara para que todos garantam os objetivos coletivos. Foi analisado vários conceitos de diversos autores. Por fim apresenta o resultado e discussão, e as considerações finais sobre o tema estudado.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi realizada uma pesquisa pela Grace Place To Work em dezembro de 2020 com 1.724 pessoas abordando os principais desafios de gestão de pessoas. Segundo a pesquisa os desafios são:

1. Flexibilizar a estrutura de trabalho (home office, horário flexível, modelo híbrido etc.);
2. Fazer uma comunicação interna eficiente (tanto do RH quanto entre a equipe);
3. Criar a mentalidade digital entre a liderança;
4. Criar programas e oferecer benefícios voltados para a saúde mental;
5. Criar a mentalidade digital entre os colaboradores (fora da liderança);
6. Estruturar processos tradicionais de RH. Foram citados também os desafios de trabalhar o tema diversidade e inclusão, utilizar ferramentas inovadoras (como inteligência artificial) e fortalecer a relação entre empresa e colaboradores.

A pesquisa vem a contribuir com o que foi estudado neste trabalho. Mostrando a importância para a gestão das pessoas dentro de uma organização. Os desafios como foi falado estão cada vez maiores para os gestores. Podemos observar a preocupação das organizações para com seus colaboradores. Como a gestão de pessoas hoje é estratégica, e sua principal função é cuidar de um dos mais importantes recursos de uma empresa, ou seja, o recurso humano ou capital humano, tem como missão fazer colaborador e organização alcançarem os objetivos desejados mantendo uma relação e um clima de trabalho vantajoso com melhores desempenhos e resultados.

“Cada uma das partes depende da outra. Uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos [...] sem organizações e sem pessoas não haveria a Gestão de Pessoas”. E ressalta que “o ideal é o planejamento estratégico de RH integrado ao planejamento estratégico da organização”. (CHIAVENATO, 2014 p.50).

Lawler III (2003) consolida em seus estudos que tratar bem os colaboradores ou pessoas é fundamental para conseguir a efetividade organizacional e que a vantagem competitiva está atrelada à habilidade da organização de atrair, reter, motivar, organizar e gerenciar pessoas de talentos. Observa-se como é importante o investimento no capital humano e no estabelecimento de relacionamentos entre as organizações e seus colaboradores.

Sobre um entendimento teórico, o estudo mostrou-se relevante para o aprofundamento do conhecimento sobre gestão de pessoas, sua importância e sua contribuição para melhores resultados dentro das organizações. Mostrou também que é uma área em constante evolução e necessária, gerando valores para as empresas através de pessoas, desempenho e resultados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A administração de recursos humanos contribui com a eficácia organizacional pois auxilia na organização e no alcance dos objetivos, além de realizar sua missão, proporcionando competitividade à organização, com colaboradores treinados e bem-motivados, aumentando assim a autorrealização e a satisfação destes no trabalho. A gestão de pessoas se refere a um conjunto de estratégias para gerenciar os colaboradores. Quando não há uma gestão de pessoas efetiva, a empresa sofre muitas situações internas de conflitos, falhas de comunicação, alta taxa de turnover, e conseqüentemente, pessoas que não estão preparadas e nem engajadas a entregar os resultados esperados. Porém quando a gestão de pessoas é bem planejada e alinhada com os objetivos gerais de uma organização, a tendência é se ter uma empresa de muito sucesso e com um grande destaque competitivo no mercado, pois constrói-se uma equipe de excelência.

É fundamental que o profissional trabalhe em parceria, com olhar inovador para os negócios, buscando o melhor para o colaborador quanto para a organização. Garantindo os resultados almejados. A gestão de pessoa está cada vez mais focada em treinamentos, cursos e capacitação pessoal e profissional. Um time de sucesso requer um trabalho dedicado e com estratégias organizacionais da gestão de pessoas.

Neste trabalho foi estudado a Gestão de pessoas e sua importância dentro de uma organização. Foi abordado toda a sua evolução estrutural até os dias de hoje. Mostrou-se também como a gestão pode atuar estrategicamente e adquirir vantagens competitivas através

de pessoas. Um departamento feito de gente para cuidar de gente através de diversas atividades que a organização possui. Sempre lembrando que estrutura e tecnologia são importantes. Porém os talentos, capacidades, conhecimentos, habilidades e competências são pontos cruciais para o sucesso de uma organização.

Finalizando, é preciso dizer que a gestão de pessoas tem como função garantir uma administração eficaz. Preocupando-se não só com fatores externos e internos que influenciam o resultado de uma organização, mas com toda a estrutura organizacional. Identificando a necessidade da organização e desenvolvendo colaboradores, encontrando o melhor caminho para extrair o melhor de cada colaborador, garantindo assim, engajamento, motivação, trabalho em equipe, empatia, benefícios, qualidade de vida no aspecto profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

ACKOFF, Russell L. **Planejamento empresarial**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1981.

CAETANO, António, VALA, Jorge. **Gestão de Recursos Humanos**, contextos, processos e técnicas. RH Editora.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos; **O Capital Humano das Organizações**. São Paulo, Editora Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas, O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4º Edição, Editora, Manole, 2014.

Maslow, Abraham (1943). **A theory of human motivation**. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396. doi: 10.1037/h0054346. Consultado em 16 de julho de 2021

CASTRO, A. P. de Automotivação: **como despertar esta energia e transmiti-la às pessoas**. São Paulo, Campus, 4º Reimpressão, 1996.

LAWER III, E.E. **Treat people right!** San Francisco: Jossey-Bass, 2003.

BERGAMINI, Célia. **Motivação**. São Paulo, Atlas, 2º ed., 1989.

MASLOW A. H. MASLOW no **Gerenciamento**, Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro; Elsevier, 2005.