

GESTÃO DE PESSOAS UM DIFERENCIAL COMPETITIVO RECURSOS HUMANOS UM TESOURO ESCONDIDO NAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente as organizações que entendem que o Recurso Humano é um dos mais importantes recursos da organização se não o mais importante recurso, estão se destacando expressivamente no âmbito do negócio que atuam ganhando posição no mercado ou consolidando a sua fatia. Destacam se consideravelmente, pois utilizam desse recurso aplicando os mais modernos métodos de aperfeiçoamento profissional, seleção e estímulo da motivação, aproveitando o máximo possível do potencial que muitas das vezes são ociosos nos seus quadros de colaboradores que são a essência da organização.

Os aspectos psicológicos das pessoas são variáveis não mensuráveis conforme verificado em Hawthorne, por essa razão elas precisam se sentir bem em seus ambientes de trabalho, ou seja, exercer aquilo que lhe apraz. Parece uma utopia, mas se as pessoas não fizerem do trabalho uma atividade prazerosa até porque passam a maior parte de suas vidas neste local, não se pode esperar um alto índice de produtividade. Para que haja uma relação de compromisso empresa x colaborador é preciso que os executivos, sobretudo àqueles responsáveis por esse recurso que é a organização propriamente dita, adotem estratégias que tenham como finalidade criar uma sinergia entre as equipes e alinhar o crescimento profissional do funcionário com as metas e objetivos organizacionais, através de programas de treinamentos inteligentes (específico) levando em conta a aptidão de cada colaborador inclusive seus colaboradores externos parceiros e fornecedores. A exemplo da Rede Magazine Luiza que valoriza as pessoas e que teve um faturamento de 920 milhões de reais em 2003, representando 30% sobre o faturamento de 2002, o executivo de RH deve atentar para o seguinte detalhe: Todo benefício social que as empresas oferecem aos seus funcionários só tem um objetivo, que é aumentar a produtividade. Logo o segredo está na estratégia de linkar às necessidades da empresa com os benefícios oferecidos aos colaboradores, tendo em vista que nem sempre o benefício oferecido vai agradar gregos e troianos. É preciso avaliar o custo benefício, oferecendo oportunidades para capacitá-los. E essas capacitações se converterão em um valor futuro para organização. Vale lembrar que um benefício que é muito importante para um funcionário pode não significar nada para outro, pois as pessoas têm objetivos, necessidades e aptidões diferentes. As empresas precisam acreditar nas pessoas e fazer com que elas se sintam importantes para organização e compreendam a visão do negócio.

Administrar é processo de organizar insumos e pessoas para alcançar metas e objetivos propostos no planejamento estratégico, porém administrar pessoas não é como administrar material, finanças, marketing e outros. As pessoas têm desejos, objetivos, necessidades, opiniões e outras variáveis que dificultam o controle sobre elas, logo administrar também é saber colocar as pessoas em seus devidos lugares e deixar elas desenvolverem habilidades naquilo que elas têm mais aptidão e gostam de fazer. Imagine se os Técnicos dos clubes por onde o jogador Ronaldo passou insistissem que ele deveria atuar como goleiro, talvez não seríamos pentacampeões e ele por sua vez não teria desenvolvido tais habilidades.

Estamos vivendo em um tempo em que a informação segura e rápida vale mais que dinheiro em espécie. As empresas que se tornam competitivas com base na excelência na prestação de serviços, renovação e elaboração de seus produtos, estão à procura do Homem Global, ou seja, um funcionário altamente capacitado, informado e moldado conforme as necessidades das organizações. É capaz de responder com facilidade as rápidas transformações que os processos vêm sofrendo constantemente atendendo as necessidades organizacionais de forma satisfatória. A iniciativa de aumentar a produtividade está intimamente ligada à criação de uma política de humanização e custo benefício focado nas pessoas. Olhando para o passado podemos observar que a preocupação com esse recurso aumentou gradativamente após a Revolução Industrial, visto que Ele recebeu denominações de acordo com a importância que tinha em dado momento e as tendências que pouco a pouco fizeram com que essa preocupação aumentasse, destacando-se entre elas a Revolução Tecnológica e a Globalização.

Com o advento da Era da Informação, da mesma forma que as organizações davam ênfase no aumento do capital financeiro, será necessário orientar a Gestão de Pessoas nesse sentido a fim de aumentar o Capital Intelectual. Tendo em vista a grande Competitividade entre as organizações e um cenário econômico

inconstante. Mediante a todas as transformações vivenciadas no século passado, as empresas que cultivarem desde já uma cultura de mudança pautada na valorização do Capital Intelectual e uma Indústria Interna destinada à construção do conhecimento tácito e processar informações rápidas transformando-as em oportunidades antes que outros as transformem, terá uma grande vantagem competitiva em relação às demais e responderá com muito mais facilidade aos desafios desse novo milênio rico em oportunidades e com tendências capciosas.

"Há dois tipos de pessoas que não interessam a uma boa empresa. As que não fazem o que se manda e as que só fazem o que se manda."

Henry Ford - Industrial americano (1863-1947)

Por Gelton de Meneses Campos

Aluno do 4º Período do Curso de Administração de Empresas-Centro Universitário Moacyr Sreder Bastos.

Referência bibliográfica

RODRIGUES, Helena Trajano Inácio Revista Brasileira de Administração: oportunidades comerciais para o Brasil. Brasília-DF, n. 46 p.65 - 67, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: 1999. cap 1, p. 27 - 40