

GESTÃO DE PESSOAS

Definição: a gestão gerencia o desenvolvimento das pessoas, suas atividades de trabalho. Envolve o planejamento para o desenvolvimento de outros, coordena ações, treinando outros e abordando diligentemente problemas de desempenho e conflitos, tanto a nível individual como organizacional. Inclui a capacidade de alocar e atribuir capital humano de forma mais eficaz e eficiente de modo a apoiar as necessidades atuais e em evolução das empresas do NRC. Importante notar: esta é uma competência complementar para a competência técnica de Gestão de Recursos Humanos, o (HRM) e à competência comportamental da Liderança inspiradora. Esta competência é menos sobre o conhecimento de aplicações específicas de Gestão de Recursos Humanos (pessoal) e Mais sobre o uso eficiente do talento.

A primeira linha afirma; "O gerenciamento de pessoas é sobre gerenciar pessoas" e o gerenciamento de projetos é sobre gerenciamento de projetos, gerenciamento de operações é sobre gerenciamento de operações e o gerenciamento de tautologia é sobre o gerenciamento de tautologias.

O gerenciamento de pessoas é um subconjunto de gerenciamento de recursos humanos, que trata de questões estratégicas, financeiras e políticas, bem como a gestão de pessoas.

O principal argumento para o bom gerenciamento de pessoas é que ele pode contribuir significativamente para o desempenho organizacional. Se as organizações tratam seus funcionários de uma maneira que os funcionários percebem como justo e ético, então, outras coisas sendo iguais, provavelmente sofrerão níveis mais baixos de volume de negócios do que organizações que tratam mal sua equipe. Um estudo recente dos EUA estima o custo de perder e substituir um trabalhador médio por US \$ 50 000, incluindo itens como pagamentos de terminação, publicidade, recrutamento, seleção, treinamento,

deslocalização, interrupção do fluxo de trabalho e tempo gasto para o novo funcionário desenvolver uma organização habilidades específicas.

Há um corpo crescente de literatura e evidências que sugerem que as maneiras pelas quais as pessoas são gerenciadas podem ter benefícios organizacionais que vão além da redução de custos e eficiência. O gerenciamento de pessoas contribui para a "criação de valor". Muitas das fontes tradicionais de vantagem competitiva disponíveis para as organizações - por exemplo, a tecnologia - são facilmente imitadas pelos competidores. As organizações devem buscar vantagem competitiva criando valor de maneiras que são raras e difíceis de imitar. Assim, a gestão eficaz das pessoas pode dar às organizações uma vantagem competitiva.

Se o gerenciamento das pessoas é para contribuir com o desempenho organizacional, então deve haver um "ajuste" entre as práticas de gerenciamento de pessoas e a estratégia da organização. Os funcionários que têm uma idéia clara do que sua organização quer estão em melhor posição para alcançá-lo; uma comunicação tão constante e o desenvolvimento da cultura certa são aspectos cruciais do gerenciamento de pessoas.

A ética diz respeito aos princípios pelos quais as ações podem ser julgadas como boas ou ruins ou como corretas ou erradas. Assim, considerar a importância do gerenciamento de pessoas de uma perspectiva ética é considerar questões sobre o caminho certo para tratar os funcionários. Simplificando, gira em torno do fato de que os seres humanos não são simplesmente recursos como capital, equipamentos ou matérias-primas. Em vez disso, devido aos seus sentimentos, necessidades e aspirações, seu trabalho provavelmente determinará a qualidade geral de suas vidas. O que isso significa é que a forma como os gerentes de linha lidam com seus funcionários pode ter consequências de longo alcance para esses funcionários, que precisam ser levados em conta na tomada de decisões.

Realidades difíceis

Os gerentes não podem ser muito agradáveis ou amigáveis com os funcionários porque não há como evitar sua responsabilidade para o negócio e isso significa tomar decisões difíceis sobre pessoas: quem promover, quem delegar tarefas desafiadoras, quanto pagar pessoas, disciplinar E quem deixar ir quando o desempenho não está cumprindo as expectativas.

Considere o problema do pagamento das pessoas. Nenhum negócio hoje pode pagar as pessoas tanto quanto eles gostariam de ser pagos. A hiper concorrência exige sensibilidade aos preços. Para ser competitivo, todas as empresas precisam encontrar o equilíbrio certo entre pagar as pessoas o suficiente para mantê-las enquanto não as pagam tanto que seus produtos ou serviços são muito caros para seus mercados.

Não importa o quanto um gerente possa gostar de desenvolver pessoas, sempre há o custo desse desenvolvimento a considerar e isso nunca é ilimitado. Não é que os gerentes desejam ser mesquinhos, mas devem sempre ter em mente o impacto na competitividade dos preços de seus negócios.

Habilidades interpessoais

Mantendo as realidades dos negócios difíceis em mente, quais são as habilidades críticas das pessoas que os gerentes efetivos precisam? As duras realidades dos negócios significam que os gerentes não podem literalmente servir as necessidades de seus funcionários, mas serão bem-sucedidos se forem relativamente desinteressados.

Ser desinteressado significa colocar as necessidades dos outros à frente do seu. Mas os gerentes precisam equilibrar as necessidades dos seus chefes e dos seus funcionários. Colocar as necessidades de um conjunto de partes interessadas muito à frente do outro é suicídio profissional, uma receita para o fracasso.

Os gerentes desinteressados prestam muita atenção ao que motiva os funcionários individuais. Mais do que isso, eles estão continuamente deixando os funcionários compartilhar o centro das atenções. Eles dão-lhes o devido crédito para suas conquistas, em vez de serem auto-promovíveis e abrindo as luzes das atenções.

Os funcionários são criados para se sentir valorizados pelos gerentes que lhes pedem sua contribuição para as soluções dos problemas. Gerentes que são

menos egoístas preferem fazer todos os seus próprios pensamentos, resolver todos os seus próprios problemas e tomar todas as suas próprias decisões. Muitas vezes, não há tempo para envolver os funcionários na tomada de decisões importantes, mas eles podem pelo menos perguntar aos funcionários o que eles pensam quando eles vêm ao gerente para perguntar o que fazer para resolver um problema.

Os gerentes que são rápidos em dar suas próprias soluções estão muito focados em seu próprio senso de satisfação por serem vistos como conhecedores. Assim, não conseguem desenvolver as habilidades de resolução de problemas e a confiança de seus funcionários.

Gerentes qualificados são, portanto, mais do que apenas bons comunicadores. Ou seja, eles reconhecem que não se trata apenas de enviar mensagens claras e consistentes regularmente. Mais importante ainda, eles promovem freqüente diálogo bidireccional com o objetivo de fazer com que os funcionários se sintam comprometidos e valorizados pedindo-lhes suas sugestões.

Os melhores gerentes são, portanto, ouvintes ativos. Eles fazem mais perguntas e menos conversa. Os gerentes egocêntricos fazem perguntas factuais para coletar informações para tomar suas próprias decisões. Gerentes mais desinteressados perguntam o que os funcionários pensam com mais freqüência.

Conclusão:

O Empoderamento das pessoas pode ser uma ferramenta muito eficaz no domínio do gerenciamento de pessoas. Esta técnica pode ser usada para envolver os funcionários em qualquer programa de melhoria dentro de uma organização. A autoridade, a responsabilidade e a responsabilidade são delegadas aos funcionários para melhorar os processos que estão sob seu controle sem primeiro ter que obter permissão da administração antes de fazer mudanças. Isso pode ser bem sucedido somente quando os funcionários são reconhecidos, parabenizados e recompensados pelo seu compromisso com a resolução de problemas.

Os gerentes qualificados conseguem motivar as pessoas a atingir os objetivos comerciais. Esse é o objetivo principal do gerente. Parece simples, mas incrivelmente difícil de fazer de forma eficaz.

Referências:

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos na Empresa. Ed. Atlas. São Paulo, 2006.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

Faquim, Lucilene. Eficácia na gestão de RH. Gestão & RH Editora. Disponível na Internet:www.gestaoerh.com.br/ Acesso em: 12 de junho de 2017.