

# COMO A GESTÃO DE PESSOAS É CAPAZ DE SE TORNAR UM DIFERENCIAL ESTRATÉGICO

Anna Paula Ramos Barcelos

Lorrainy de Lima Nunes

Maykon Carlos

## **RESUMO**

Na atual globalização em que nos encontramos muito se fala em diferencial estratégico nas organizações como sendo um fator relevante para o alcance dos objetivos das empresas, isso leva as mesmas a investirem mais na capacitação de seus colaboradores, já que devemos ter em mente que uma organização não funciona sozinha, ela depende de pessoas.

Para se ter o diferencial estratégico é importante ressaltar que o diferencial se dá pela forma da organização investir no desenvolvimento de seus profissionais, buscando criar ambientes agradáveis e convidativos para que seus colaboradores deem o melhor de si, o que conseqüentemente ira contribuir para o desenvolvimento da organização e seu sucesso no mercado.

Podemos ressaltar ainda que quando uma empresa estabelece objetivos e metas a serem alcançadas e utilizando-se de métodos de gestão estratégica de pessoas, a empresa consegue se orientar e se organizar de maneira que a torne com um diferencial competitivo em relação as demais empresas atuantes.

**Palavras-chave:** Pessoas, Gestão estratégica, Competitividade.

## **INTRODUÇÃO**

Sabendo-se que atualmente as pessoas são de grande valia para uma empresa, e que a gestão de pessoas está em ascensão tratando-se de estratégias de negócio, visto que antes organização e pessoas eram tratados isoladamente, cada qual com o seu papel e que hoje um depende diretamente do outro para galgar resultados satisfatórios, então, através deste, argumentaremos sobre as nova tendências de gestão, sobre técnicas e procedimentos a serem adotados e suas vantagens e desvantagens.

Deixando de ter uma visão apenas contratual, as empresas estão em constante evolução e cada vez mais valorizando seu capital intelectual: as pessoas.

A Gestão Estratégica de pessoas é exercida por um profissional que tem controle total dos recursos da empresa, e que tem as habilidades de liderar, persuadir, influenciar e motivar uma equipe e tem como característica favorecer o crescimento tanto da organização quanto de seus colaboradores e para que dê certo, precisa-se ter uma hierarquia muito bem estabelecida para que todas compreendam a dinâmica da empresa e caminhem rumo a um mesmo objetivo.

Logo, o objetivo geral deste artigo é demonstrar que com uma gestão estratégica de pessoas bem definida é possível traçar e alcançar objetivos a curto, médio e longo prazo; demonstrar a evolução das teorias de gestão de pessoas, expor o quanto importante é o capital intelectual para o sucesso de uma organização e sendo assim, o objetivo específico é demonstrar o impacto da gestão de pessoas em uma determinada organização.

Como justificativa, esse artigo possui a intenção de demonstrar a importância de uma Gestão Estratégica de Pessoas em meio a uma atualidade de mercado volátil, com contenção de gastos, profissionais sem qualificação, tornando-se assim um grande diferencial competitivo.

A estrutura do artigo é de revisão, usando a metodologia descritiva e terá caráter bibliográfico mediante estudos em fontes secundárias.

## **A GESTÃO DE PESSOAS**

Os empregados não vêem mais as organizações como obrigação de sobrevivência e sim como uma extensão de sua família, já que é lá que eles dedicam boa parte do dia, vivendo assim praticamente para a empresa

A Gestão de Pessoas é uma forma de se inserir pessoas no contexto organizacional, de modo geral se tornou uma ferramenta fundamental para possibilitar você avaliar o tipo de gestão que uma organização está inserida e assim buscar pessoal competente que busca inteiramente atender aos princípios da empresa ao ponto de sempre buscar realizar transformações em busca do sucesso profissional e o sucesso da

empresa em que se encontra, sendo uma peça central para a viabilização da estratégia de qualquer organização pois se a empresa encontra-se em um cenário de crescimento, é essencial garantir um pipeline de talentos alinhado a necessidade de crescimento de posições críticas. Se a empresa enfrenta um momento difícil, é crucial a gestão do dimensionamento da força de trabalho como alavanca de aumento de produtividade para proteger a longevidade organizacional. E independentemente da estratégia, atrair e reter talentos, gerir o conhecimento produzido, garantir processos sucessórios consistentes e ter um ambiente estimulante de trabalho são elementos que se encontram dentre as mais altas prioridades estratégicas da maioria das organizações.

Ela pode ser subdividida em dois conceitos, sendo que uma refere-se a funcionalidades como recrutamento até remuneração e a outra se trata de estratégias e mensurações para alavancar resultados.

Sendo esses conceitos: micro que foca em questões funcionais como o recrutamento de pessoas, seleção, o desenvolvimento, avaliação e remuneração, já o segundo conceito : macro que analisa as estratégias de gestão de pessoas que uma organização adotou e seus impactos no desempenho das pessoas no ambiente organizacional.

Considerando ainda a gestão de pessoas, Wright e McMahan (1992) definem gestão estratégica de pessoas como um padrão de atividades e implementações planejadas de gestão de pessoas, destinadas a capacitar uma organização a alcançar seus objetivos.

Faz-se necessário então destacar que a gestão de pessoas possui um papel importantíssimo em uma organização, pelo fato de buscar a implementação de atividades que são destinadas ao alcance dos objetivos de uma organização.

Para Chiavenato (2011), empresas bem-sucedidas se organizaram e passaram a investir nos recursos humanos, visto que esses recursos são visualizados como peças chaves, responsáveis pelo sucesso ou não da empresa, passando a trata-los como parceiros do seu negócio e deixando de ser empregados, inclusive, termo esse que vem sendo extinto mediante a evolução da gestão de pessoas.

## **GESTÃO DE PESSOAS NO ALCANCE DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS**

Torna-se fundamental ressaltar que as organizações devem seguir um modelo estratégico abrangendo a estratégia de gestão de pessoas e a estratégia organizacional viabilizando a criação de um processo que envolvam os colaboradores, estimulando assim o alcance dos objetivos da organização.

O capital intelectual de uma organização devem ter o “espírito” de dono da empresa, e se sentir tão importante quanto, junto claro com diversos outros tipos de incentivo, para que além de se sentirem a vontade a dar novas formas de soluções ou melhorias, possam ficarem felizes e realizados por trabalhar nessa instituição.

É importante dizer que a organização deve sempre se reformular de maneira que busque estratégias para envolver seus colaboradores fazendo com que cada vez mais eles se sintam motivados proporcionando o alcance dos objetivos da empresa.

Quando as pessoas são vistas como parceiras da organização, elas poderão ser fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante proporcionará novas perspectivas para a organização e seus clientes, neste sentido constituem parte integrante do capital intelectual da organização (CHIAVENATO, 2008, p. 10).

Desta forma esse impacto contribuiu como diferencial por aproveitar os trabalhadores dando a oportunidade de descobrir o lado potencial e inovador destes, onde são recompensados por captação de talentos e gestão por competência.

As organizações que adotaram essa postura passaram a ter também uma nova percepção sobre a gestão de pessoas. A partir do momento em que as competências possuídas pela organização são consideradas estratégicas para sua diferenciação competitiva, a valorização dos funcionários ganha uma maior importância.

## **GESTÃO DE PESSOAS: FATOR CHAVE PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES.**

Vivemos em uma sociedade que está cada vez mais buscando indivíduos com capacidade e conhecimento para mudar uma organização em se tratando de conseguir atingir seus objetivos e torna-la competitiva no mercado em que ela atua.

Os avanços que vieram nas últimas décadas têm influenciado diretamente nas organizações e os indivíduos que a compõe, assim podemos observar que muitas empresas estão investindo principalmente na área de gestão de pessoas

Percebe-se que as organizações devem investir cada vez mais na área de gestão de pessoas, através dos recursos humanos a fim de envolver estrategicamente todos os indivíduos que a constitui.

Um forma bastante interessante para que a empresa tenham um grande diferencial no mercado é buscar formar equipes que atendam as necessidades da empresa de forma que possibilita o alcance do sucesso.

Quando falamos em administrar pessoas, falamos da convivência dos seres humanos que formam determinada empresa, é nelas que passam a maior parte de sua vida prestando seus serviços. Pensando desta forma, podemos concluir que a produção de bens e serviços não pode ser desenvolvida por pessoas que trabalham sozinhas. Assim torna fundamental a realização de trabalho em grupos ou equipes.

Portanto, as empresas são formadas por grupos de pessoas e dependem delas para atingir suas metas. Já para as pessoas, a empresa é o caminho para a conquista de vários objetivos pessoais. Por este ponto de vista, afirmamos que o trabalho em grupo é necessário. É vital! Não podemos entender as relações profissionais como meros recursos produtivos, é preciso valorizar o trabalho em grupo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dentro dessa abordagem foi proporcionado o impacto da Gestão de pessoas dentro da empresa. Nesse sentido finaliza-se que o sucesso das organizações como um todo está diretamente relacionado às pessoas encarregadas de tais tarefas e procedimentos.

As organizações funcionam através das pessoas que delas fazem parte, que decidem e agem em seu nome. Problemas como motivação, produtividade, liderança, clima organizacional, resistência a mudanças, doenças do trabalho, conflitos interpessoais e interorganizacionais são fatores cujo objetivo da gestão de pessoas é eliminar. Esta possui a função de atrair, desenvolver e manter pessoas competentes, motivadas e comprometidas, buscando o equilíbrio entre suas expectativas e as necessidades da empresa criando valor e contribuindo para o alcance dos melhores resultados para a organização, de outra forma é conseguir que a organização humana seja uma vantagem competitiva a fim de garantir o crescimento da empresa.

Em suma, a evolução dos modelos de gestão de pessoas evidencia que as empresas estão despertando para a necessidade de tratar seus empregados como

parceiros comprometidos e não mais como recursos. O recrutamento e seleção interno, esta ficando cada vez mais forte; por dar oportunidade a esses colaboradores de crescer dentro da empresa, os tornando cada vez mais motivados, desenvolvendo a qualidade de vida no trabalho. Entretanto, essa concepção é limitada pelo caráter adaptativo que dá à gestão de pessoas. Compete à área de recursos humanos adaptarem-se à estratégia de negócio e programar suas diretrizes.