

GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

Lilian Taíne Reis de Brito, Margarete Cristina Gomes Machado Oliveira, Patrícia de Vargas Couto¹

Marilice de Souza Abtibol²

RESUMO

A gestão estratégica do RH não só deve analisar as pessoas, como identificar os gargalos e falhas não operação e ter um plano estratégico muito bem estruturado. Fazer a análise do cenário como um todo e montar um plano de ação focado na solução sempre vai ser muito assertivo para o crescimento da organização. Diante do exposto, este trabalho apresenta como tema a importância da gestão estratégica na área de RH. Apresenta como objetivos geral, evidenciar os conceitos e a importância sobre a gestão estratégica de RH em relação ao desenvolvimento gerencial, as habilidades, as competências e a liderança. Para a realização deste trabalho foi utilizado como metodologia a pesquisa de natureza qualitativa, com delineamento bibliográfico documental. A área de Rh deve ser um dos setores mais atualizados e voltados para as rápidas mudanças do mercado. Bem estruturado e ágil com certeza fará com que a organização tenha dados e facilidades nas tomadas de decisões e também do seu crescimento.

INTRODUÇÃO

Atualmente, o ambiente organizacional é caracterizado por constantes mudanças que afetam a dinâmica organizacional, ou seja, afetam diretamente a estratégia da empresa e seus objetivos.

Desta forma, ter uma gestão estratégica de RH, poderá sendo muito assertivo nas organizações para as tomadas de decisões, que será a temática deste trabalho.

A gestão estratégica de RH é um modelo de trabalho que se diferencia dos métodos tradicionais, nela os profissionais responsáveis pensam à frente, buscando soluções para suprir necessidades da empresa antes que elas efetivamente apareçam.

Diante deste contexto, este trabalho visa responder como problema de pergunta: qual a importância da gestão estratégica na gestão de RH dentro das organizações?

Este artigo apresenta como objetivos geral, evidenciar os conceitos e a importância sobre a gestão estratégica de RH em relação ao desenvolvimento gerencial, as habilidades, as competências e a liderança.

¹ Acadêmicos: Lilian Taíne Reis de Brito, Margarete Cristina Gomes Machado Oliveira, Patrícia de Vargas Couto

² Tutor Externo: Marilice de Souza Abtibol

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Hoje em dia, com o novo modelo de negócio mundial, as empresas e organizações estão precisando se reinventar. A concorrência em todos os âmbitos do mercado está muito acirrada e cada vez mais desafiador se destacar entre o mundo dos negócios.

Para isso as empresas e organizações cada vez mais irão precisar investir no seu maior capital, as pessoas. Desafio esse que não é para qualquer um, precisando de um setor especializado em perfis e com olhar analítico sobre a empresa e equipes.

O ponto principal para esse desenvolvimento pessoal, vai de encontro com uma gestão bem alinhada e que consiga analisar de forma estratégica os perfis comportamentais e auxiliar na tomada de decisão dentro das organizações.

No atual ambiente de mercado, a gestão estratégica de recursos humanos não pode ser um esforço simples, afinal, essa situação em constante evolução e mudança exige que as organizações se adaptem e reconheçam que o capital humano é seu maior patrimônio.

Considerando a estratégia da empresa, principalmente em função do crescimento de seu ativo intelectual, a área de recursos humanos não pode atuar como um campo isolado e definir metas e objetivos, vai muito além disso, para ter uma equipe leal e capacitada é necessário apresentar uma estratégia clara. Portanto, a tarefa do RH é estabelecer e manter a conexão entre os funcionários e os interesses da organização.

A “Liderança é um processo de influência que também reconhece que os líderes podem influenciar os membros do grupo por meio de seu próprio exemplo”. Stogdill (1990, p. 15 como citado Bergamini, 2009, p. 3).

A área de recursos humanos tradicionalmente voltada às atividades administrativas, anteriormente intitulado departamento de pessoal, passou por significativas transformações nas organizações durante as últimas décadas, até alcançar a atual condição estratégica, denominada gestão estratégica de pessoas. Tal abordagem estratégica surgiu no início da década de 1980, alicerçada no alinhamento entre a gestão de pessoas e as estratégias organizacionais (VENTURA; LEITE, 2014).

Muitos CEOs e Diretores de empresas e organizações as vezes não se dão conta que a solução está em um setor de Rh estratégico bem estruturado da empresa, evitando problemas desde a contratação das pessoas certas para os seus negócios.

Na busca por gerenciar pessoas de forma mais estratégica, o modelo de consultoria interna em gestão de pessoas representa um apoio à gestão da empresa, em que a área de gestão de pessoas é estruturada e organizada de maneira diferenciada da tradicional, conferindo maior interação, envolvimento e comunicação entre as pessoas (LEITE *et al.*, 2009).

Mudar a performance e fazer uma boa gestão é de suma importância para manter ativo o capital mais importante, as pessoas. A gestão estratégica de RH trabalha com foco no desenvolvimento da equipe, mas na maioria das vezes o resultado dessa análise é que deva se começar de cima para baixo, pelos gestores e líderes da organização, afinal esse trabalho deve ser executado e estratégico de ponta a ponta.

Muitas organizações não percebem que ter um plano estratégico de RH é fundamental para que evitem erros futuros, ter os profissionais certos para conduzir o negócio é de suma importância, e nesse âmbito o RH deve ser o principal setor voltado ao capital humano, com plano estratégico de seleção, motivação e análise de conflitos.

Segundo (Dornelas, 2008, p.22), a gestão estratégica é fundamental para o empreendedorismo pois envolve processos e pessoas voltados para um objetivo e com os interesses bem alinhados, podendo levar a um crescimento de hesito e sucesso.

Outro ponto importante é criar um plano estratégico separado por competências. O ideal é que a gestão estratégica esteja focada em resolver os problemas por partes, a fim de ser assertivo solucionando um por um para poder ir identificando os demais.

“Na fase mais recente da administração pública federal brasileira, destaca-se a introdução da gestão por competências como modelo orientador da gestão de pessoas”. (Brasil, 2006).

Figura 1. Demonstração de um exemplo de Gestão Estratégica de RH



Fonte: Disponível em: < <https://slideplayer.com.br/slide/1364648/>>
Acessado em 24/04/2021.

A figura acima demonstra as etapas de um dos planos estratégicos de um RH. O passo a passo para o desenvolvimento de um profissional focado na melhoria do seu desempenho.

Desde a remuneração, capacitação, avaliação do desempenho, até o desenvolvimento profissional. Conforme foi abordado na fundamentação deste trabalho, essa imagem representa apenas um dos focos de solução que um RH estratégico pode fazer, melhorar o desempenho dos colaboradores.

3. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi utilizada como metodologia a pesquisa de natureza qualitativa com delineamento bibliográfico documental como livros, artigos, e sites da internet.

A gestão estratégica deve ser especialista em resolver um problema, para em seguida resolver e organizar os demais no decorrer do processo. Foi possível compreender a importância de uma gestão estratégica de Rh dentro das empresas e organizações.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através da pesquisa realizada, podemos observar que o mundo dos negócios vem mudando diariamente, e é cada vez mais importante que as organizações se reinventem, e um dos principais passos é ter uma gestão estratégica de RH.

A gestão estratégica de RH bem estruturada fará análise de problemas antes mesmo de serem problemas e toará ações alinhando os interesses entre empresa e funcionários, auxiliando na tomada de decisões e crescimentos profissional de ambos.

5. CONCLUSÃO

Podemos compreender ao realizar esta pesquisa, que para toda organização ou empresa é fundamental ter uma gestão estratégica de RH, uma vez que o mercado de trabalho e negócios vem em constante mudanças, teremos que nos reinventar.

A organização que tiver uma gestão de RH bem estruturada e focada no desenvolvimento das empresas, alinhando os interesses entre empresa e colaborador, terá um crescimento exponencial e destacado no mercado e no mundo dos negócios.

Concluímos também que o maior capital das empresas é as pessoas, sem pessoas não tem negócio, e ter um RH focado na motivação e desenvolvimento das pessoas, traz um elo sadio e assertivo para o crescimento empresarial e diferenciado no mundo atual.

REFERÊNCIAS

Brasil. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF**, 24 de fevereiro de 2006.

DORNELAS, J. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Fonte: Disponível em: < <https://slideplayer.com.br/slide/1364648/>> Acessado em 24/04/2021.

LEITE, L. A. M. C. et al. **Consultoria em gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

VENTURA, V. L. S.; LEITE, N. R. P. **Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional**. *Revista Pretexto*, v. 15, n. 3, p. 11-28, 2014.