ESCOLA ESTADUAL DE ENSINO MÉDIO DR. BOZANO

JOLINE TREVISAN

**A GESTÃO DE PESSOAS E OS SEUS PRINCÍPIOS NA SOCIEDADE
CONTEMPORÂNEA**

BOZANO

2019

Autora: Joline Trevisan

A Gestão de Pessoas e os seus princípios na sociedade contemporânea

Artigo científico à disciplina de Língua Portuguesa da
Escola Estadual de Ensino Médio Dr. Bozano

Orientadoras: Aline Maria Zampieri e Juliana Tolfo

Bozano

2019

Resumo

A partir das aulas propostas, fomos desafiados a realizar uma pesquisa científica com o propósito de ampliar nosso conhecimento sobre aquilo que pretendemos exercer na vida adulta. A escolha da área de atuação é resultado daquilo que nos instiga e nos provoca; fazendo-nos aperfeiçoar o nosso conhecimento acerca do curso desejado. Nessa perspectiva, temos como objetivo central mostrar o campo de atuação do profissional em Processos Gerenciais no ramo da Gestão de Pessoas evidenciando seu contexto contemporâneo e sua importância para o alcance de resultados das empresas, visto que, através de estudos preliminares percebemos que está se tornando um campo de atuação muito procurado e exercido por diversos indivíduos que pretendem colaborar com empresas privadas (empresa cujo proprietário é uma pessoa natural ou jurídica) ou de terceiros (formado por organizações sem fins lucrativos e não governamentais, que tem como objetivo originar serviços de caráter público).

Palavras- chave: desenvolvimento, empresas, Gestão de Pessoas, liderança.

Considerações iniciais

O presente trabalho deve-se a realização de uma pesquisa científica com o propósito de ampliar nosso conhecimento sobre determinada temática, nesse trabalho a temática se volta ao desejo/escolha do que exercer profissionalmente na vida adulta. Nessa perspectiva, temos como objetivo central explicar acerca de uma disciplina/ ramo de trabalho do curso de Processos Gerenciais, a chamada Gestão de Pessoas visto que, através de estudos preliminares, percebemos que está se tornando mais visível dentro das empresas.

A aproximação entre as pessoas transpõem desejos e anseios pessoais e profissionais com o intuito de crescimento capaz de explicar o potencial humano como uma máquina pensante de geração de renda, isso vai do comprometimento com as necessárias qualificações. Portanto, pretende-se neste artigo, expor a importância da Gestão de Pessoas na sociedade, apresentando suas mudanças (novo modelo), as contribuições, sua ferramenta

de comunicação, mas principalmente o seu desenvolvimento dentro das empresas. Ao final apresentará uma entrevista que comprova a importância desse ramo de trabalho para a empresa.

1. Referencial Teórico

Planejamento e controle são dois fenômenos típicos do Brasil do início do século XXI. Usando as ferramentas gerenciais na gestão pública, nosso país percebeu que existe algo eminentemente racional capaz de aperfeiçoar indivíduos a cumprir seus objetivos gerando lucro para as empresas, este é os Processos Gerenciais. A profissão de tecnólogo em Processos Gerenciais constitui em um campo de estudos multidisciplinar que mescla ciências humanas e exatas, foi reconhecido pelo Conselho Federal de Administração apenas em 2009. Os Processos Gerenciais não é algo abstrato, pelo contrário, cada função administrativa que o compõe tem algumas especificidades como o contínuo ato de planejar, organizar, dirigir e controlar.

Incumbido à área de Gestão e Negócios, prepara profissionais para atuar na administração de empresas dando ênfase a áreas de empreendedorismo, finanças e recursos humanos, tendo foco na gestão de pequenas e médias empresas. Atualmente, segundo o site Mundo Educação (2009), existem mais de 270 faculdades que oferecem o curso superior em Processos Gerenciais no país; perante alguns estudos realizados por universitários no decorrer dos anos, evidencia-se que o Brasil está como o sétimo país que mais formou profissionais na área tecnológica de Processos Gerencias.

Do ponto de vista de uma coordenação empresarial, quando a organização tem o objetivo de atingir um determinado destino, entra-se assim na arte disciplinar da Gestão de Pessoas, área na qual demanda a capacidade de liderança de gestores e diretores para atingir as expectativas e os destinos buscados pela empresa.

1.1 A arte da Gestão de Pessoas na sociedade contemporânea

Conforme ETZIONI (1980), nosso mundo é conhecido como um mundo de organizações, ou seja, nascemos, vivemos e falecemos em meio a

organizações. Isso implica dizer que de uma forma ou outra praticamos e aturamos as ações gerenciais, uma vez que essas organizações são à base da administração. Todavia o que faz a administração manobrar-se nas empresas é o processo gerencial, o que possibilita esse processo dar continuidade é a gestão de pessoas.

Ainda assim, segundo CHIAVENATO et.(al), a literatura técnica (que treina o praticar) e a científica (que evidencia fatos e acontecimentos do universo organizacional) expõem que a administração de recursos humanos é uma associação de agilidades e métodos políticos, técnicos e práticos, com o objetivo de administrar as condutas internas e potencializar o capital humano nas organizações. O processo de gestão de pessoas envolve o processo de provisão (equipamento), de aplicação, de manutenção, de desenvolvimento e de monitoração, sendo capaz de melhorar o ambiente de trabalho com várias inovações, humanizando diversas empresas.

Originada através dos antigos modelos dos Recursos Humanos, a Gestão de Pessoas inova-se e configura-se em um novo espaço na sociedade contemporânea, onde as pessoas tornaram-se parceiras da organização, deixando o cargo de empregados e assumindo o caráter de colaboradores (técnicos da empresa) que contribuem através de suas habilidades e competências, transpõem o sucesso da empresa na sociedade, evidenciando assim que a valorização dos relacionamentos vem tornando o profissional cada vez mais preparado nos padrões que as empresas exigem.

A moderna Gestão de Pessoas ocasionou diversas alterações no departamento de recursos humanos, além da mudança dos profissionais, o meio organizacional também passou por transformações, pois surgiram diversos tipos de comunicação no intuito de aperfeiçoar o fluxo de conhecimentos e melhorar a estrutura da empresa. A comunicação é muito importante em qualquer relação humana, visto que sem ela seria praticamente impossível trocar informações e estabelecer interação entre as pessoas. É a partir dela que um tecnólogo possibilita o contato com as demais empresas nacionais ou internacionais para inovar os conteúdos das mesmas. Dessa forma, o gestor deve estar achegado ao aperfeiçoamento das informações e

criar novas tecnologias para lidar com questões subjetivas que permeiam as relações do trabalho, trabalhando para manter a comunicação mais compreensível possível.

Aplicar essas ferramentas não é tarefa fácil para uma empresa, pois a todo instante a sociedade enfrenta mudanças devidas às informações inseridas no mercado. Para prosseguimento dessas constantes exigências, a Gestão de Pessoas adequou-se para atender as novas demandas, a partir disso encontraram a solução dos 'problemas' nos feedbacks (segundo o site Significados, os feedbacks são as reações/respostas a um determinado pedido ou acontecimento) que incentivam a empresa a reagir de forma correta perante determinado problema ou situação, como por exemplo, atualmente o que influencia no mercado são as áreas tecnológicas e a gestão de pessoas usa desse meio para gerar o lucro e garantir excelentes parcerias.

1.2 Gerando conhecimento

Conforme o projeto que está sendo elaborado em sala de aula "A Gestão de Pessoas e os seus princípios na sociedade contemporânea" foi desenvolvido uma pesquisa com um profissional que atua em empresas na área da Gestão de Pessoas, para perceber como e onde ele apoia o desenvolvimento das empresas. Ao ser questionado o indivíduo expôs sua opinião e experiência em dois anos no contato com a área. Para começar a pergunta a qual lhe foi redigida foi se em uma empresa pequena e com poucos recursos pode-se ter uma boa gestão de pessoas? Ele afirma que sim, porém o ritmo é mais demorado "Não tem nada a ver com a falta de recursos, é totalmente uma questão cultural, pois as pessoas ainda não tem conhecimento da importância que a Gestão de Pessoas tem na performance da organização" diz o tecnólogo Bruno.

Simplesmente por ser um profissional atuante expôs respostas de acordo com sua vivência nas empresas. Os principais desafios ao se falar da Gestão de pessoas se relaciona em ter líderes competentes que gostem de pessoas e busquem o melhor para as empresas, sendo acompanhados de perto gerando os resultados. Os fatores que motivam uma pessoa a se

comprometer com a organização devem ser conhecidos pelo líder (em alguns casos o chefe), pois ele ajuda a identificar o que impede ou ajuda na busca pela qualidade, assim estabelecendo ações gerenciais que ajudem a solucionar os entraves, afirma ele.

Ainda quando questionado sobre os principais erros e acertos dessa gestão, explana que é delicado falar sobre esse assunto, pois não conhecemos a cultura das demais organizações, complementando sua fala explica que para obter o sonhado sucesso, “É necessário ter em mente que os indivíduos têm valores e as empresas cultura, com isso os colaboradores devem incorporar essa cultura e esses valores, caso isso não acontecer, o servidor deixa de ser importante para a empresa e vice-versa”. Tudo é novo no mercado, mas o que mais se destaca é a “tecnologia das máquinas”, porém sentindo-se desafiado e apreensivo com o questionamento, redigiu que tudo é a tecnologia e que muitas vezes as empresas não liberam algumas informações, sendo esta uma delas, pois a empresa procura que as pessoas busquem conhecer as conquistas e lutas das empresas, gerando um reconhecimento e diversas discussões da mesma.

Por fim, de forma geral, foi redigida a pergunta de como as empresas brasileiras se comportam em relação à administração de recursos? Qual a sua importância? Apontou que “A administração de recursos vem passando por um detalhado processo de transformação. O código usado até a década de 90 focaliza em cargos e remuneração, mostrando-se cada dia mais ineficiente. Hodiernamente, as organizações valorizam seu capital intelectual, a qualidade de vida está na cultura da empresa, a qual se preocupa em proporcionar um ambiente de trabalho adequado e agradável. Ocorrendo nas empresas de médio e grande porte. A gestão de pessoas se fundamenta no fato de que o desempenho de uma organização depende da contribuição de quem nela trabalha e da forma de organização da equipe, ou seja, um grupo estimulado e capacitado a enfrentar os desafios decorrentes das empresas”. Portanto, no desfecho e avaliação da pesquisa percebeu-se que a cada pergunta elaborada, o profissional entrevistado mostrou o domínio explanando seus pensamentos, ligando assim suas ideias e seu profissionalismo a Gestão de Pessoas na sociedade tema central abordado ao longo do trabalho.

Considerações finais

Conclui-se com este trabalho, que a todo o momento a sociedade sofre modificações devidas às informações inseridas no mercado. Para prosseguimento dessas constantes exigências/mudanças, a Gestão de Pessoas adequou-se para atender as novas demandas. Assim, atualmente entende-se que esse ramo de estudo/trabalho é fundamental para garantir a liderança e a organização dentro de uma empresa.

O desenvolvimento da Gestão de Pessoas e seu contexto ultimamente é uma das críticas para conservação no mercado, obtendo assim, equipes agentes e focadas na produção. A contemporaneidade da gestão de pessoas transporta a reflexão de que o sucesso está ligado à valorização humana, pois como pudemos perceber, sem gestores não se formula as empresas e sem a Gestão de Pessoas a empresa não tem característica no mercado consumidor.

Referências

CHIAVENATO, I. **Os novos desafios da gestão de pessoas**. 2011, Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/66806312/Gestao-de-Pessoas-Chiavenato-Capitulo-01>>. Acessado em: 15 Junho de 2017. 18h: 00min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Acessado em: 15 de julho de 2017, às 17h00min.

Empresa privada, pública e terceiro setor, p.5 Disponível em: <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Empresa-PrivadaP%C3%BAblica-e-Terceiro-Setor/750286.html>. Acessado em: 10 de abril de 2017, às 14h30min.

ETZIONI, Amitai. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1980. Acessado em: 10 de abril de 2017, às 15h30min.

FILHO, Osmário V.M, **Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea**, Comunicação & Mercado/UNIGRAN - Dourados - MS, vol. 01, n. 04, p. 115-125, jan-jul 2013. Acessado em: 13 de junho de 2017, às 16h40min.

Gestão de pessoas: a mudança. Disponível em:
<http://www.mundoeducação/mudança-gestão/.com>. Acessado em: 18 de julho de 2017, às 15h15min.

O que são feedbacks. Disponível em:
<http://www.significados/feedbacks.com.br/>. Acessado em: 13 de abril de 2017, às 13h30min.

Processos gerenciais: curso e mercado de trabalho. Disponível em:
<http://www.guiadacarreira.com.br/cursos/processos-gerenciais/>. Acessado em: 13 de abril de 2017, às 14h00min.

Redação, processos gerenciais, 2 jun 2012, 19h04 - Atualizado em 31 jul 2017, 19h58 Disponível em:
<http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/processos-gerenciais/>. Acessado em: 13 de abril de 2017, às 15h00min.

SILVA, Daniel N, **Compreendendo o processo gerencial**, MANAUS – AMAZONAS, vol.01, p. 1-11, 2011. Acessado em: 15 de junho de 2017, às 14h20min.

Superior de tecnologia em processos gerenciais. Disponível em:
<http://www.unoparead.com.br/graduacao/processos-gerenciais/>. Acessado em: 13 de abril de 2017, às 14h30min.