

Gestão de Pessoas? Por que?

Maria Arlinda Reis de Marques Freitasⁱ

É evidente o aquecimento econômico em nosso Estado do Maranhão. Esse cenário positivo tem se mostrado propício para os investimentos nas diversas áreas de atividade, com tendência para que a expansão se acelere ainda mais nos próximos anos.

Isto não acontece sem se fazer acompanhar pelos inúmeros desafios da vida moderna. Alguns deles propiciados não somente pela expansão dos mercados, mas também pelo avanço tecnológico e do conhecimento em todas as áreas, inclusive das modernas técnicas de gestão. É inegável que adentramos num mundo complexo, onde se faz cada vez mais difícil manter-se atualizado e mais difícil gerenciar operações, recursos e pessoas.

Por causa disso, decidimos falar sobre algo que é de fundamental importância para a moderna gestão empresarial. Algo que se mostra imprescindível para o sucesso de qualquer empreendimento, e é, por assim dizer, a base para a sua sustentabilidade na era do conhecimento.

Partimos do princípio de que, na empresa moderna, os profissionais de todos os níveis precisam estar capacitados para atuar no sentido do alcance de resultados cada vez mais expressivos, com baixos custos e alta produtividade. Nesse sentido, em quaisquer que sejam os modelos de gestão e os estilos gerenciais, o gestor precisa estar apto para influenciar pessoas, orientar, delegar e acompanhar, com o objetivo de fazê-las dar o melhor de si para o alcance dos resultados.

Foi-se o tempo em que ao gestor caiba meramente ter pessoas e recursos sob seu controle. Hoje ele precisa ser um líder inspirador, saber lidar com os conflitos que emergem na organização, as influências culturais determinantes no comportamento das pessoas, a motivação, a ética, os modelos de avaliação utilizados e, por fim, com a qualidade de vida dos colaboradores, itens que influenciam no desempenho e na obtenção dos resultados expressivos.

Gestão de Pessoas é, portanto, tarefa inerente ao trabalho do gestor. Porém, muitas das vezes é necessário que ele seja estimulado para a aquisição de nova cultura e nova postura frente às suas atividades e frente aos seus liderados, necessitando do assessoramento de especialista que, poderá, inclusive, em contextos mais complexos e com alto volume de trabalho, encarregar-se de tarefas específicas e imprescindíveis nesta área, sem esquecer, contudo, de seu papel de consultor ou facilitador no desempenho de suas atividades.

A realidade mostra que uma empresa moderna, competitiva, não pode prescindir de um RH forte, comprometido e consciente. O profissional de RH não pode mais ser um mero recrutador ou responsável pela folha de pessoal, admissão, férias, rescisão etc. Sua atuação não pode ser meramente operacional ou burocrática, pois sua empresa, para enfrentar os desafios atuais, necessita de uma gestão diferenciada e ampliada, de um RH afinado à visão do negócio e a seus objetivos estratégicos – um aliado estratégico na caminhada rumo ao sucesso.

Deve-se atentar, inclusive, para o fato de que esse mesmo RH, além de contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais, deve, simultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos individuais dos funcionários – sendo estas as suas principais funções.

Afinal, pessoas não são meros recursos, pessoas são pessoas! Humanas, sensíveis e pensantes! E esses seres pensantes que sentem também geram recursos, operam ferramentas e conhecimentos de modo a produzirem riquezas.

Com tais preocupações o gestor de RH irá desenvolver atividades tais que contribuirão para o aumento da motivação, compromisso e produtividade funcionais, com aumento do potencial criativo para patamares superiores em todos os níveis hierárquicos. Poderá contribuir para propiciar maior grau de precisão operacional e de gestão, com menores índices de re-trabalho e de perdas – com foco na competitividade da organização, empregando as habilidades e capacidades funcionais como diferencial.

Claro que, para conseguir tudo isso, o gestor de RH necessitará do apoio da direção da empresa. Necessita, ainda, de uma formação ampla que o permita conceber estratégias e práticas de RH que se ajustam à estratégia empresarial, de modo a facilitar o diálogo entre ele e a direção. É necessário, portanto, que ele amplie sua visão, conhecendo sobre gestão empresarial, planejamento e gestão estratégica de pessoas, cultura e valores organizacionais.

Gestão de Pessoas tornou-se um dos recursos mais imprescindíveis para uma organização manter-se competitiva nos dias atuais! E, nosso intuito aqui é deixar claro que os conhecimentos nesta área não são uma exclusividade do especialista em RH, mas sim, uma ferramenta gerencial por excelência.

Em nossa experiência como profissional de RH, é um desalento constatar que, apesar de todo avanço, ainda é comum nos depararmos com gestores completamente alheios aos benefícios que uma *gestão com pessoas* pode trazer à organização, tratando seus colaboradores meramente como *recursos*, não permitindo a participação, desconsiderando suas opiniões, não se esforçando por reconhecer talentos, perdendo, assim, oportunidades preciosas de potencializar o seu negócio!

Quem perde com isso? A empresa, claro, mas não somente ela. Perde toda a sociedade.

ⁱ Maria Arlinda Reis de M. Freitas é psicóloga organizacional, consultora de RH, professora universitária. Diretora técnica de People Gestão Organizacional (www.peoplegestao.com.br).