



GESTÃO DE PESSOAS, VALORIZAÇÃO HUMANA E CARREIRA PROFISSIONAL

Orlei de Paula Mendes¹
Karime Podolan²
Sandra Mara Dias Pedroso³

Resumo: *Este trabalho apresenta o conceito contemporâneo de organização e as características de um líder para a formação de uma equipe de talentos. Tendo como contexto uma empresa paranaense, fundamenta a ação da área de gestão de pessoas e de liderança segundo os quesitos de valorização e motivação com o intuito de promover produtividade, sucesso e carreira profissional.*

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Produtividade. Carreira profissional.

Introdução

Atualmente, conceitua-se empresa como organização. Os trabalhadores são chamados de colaboradores, pois de tal maneira colaboram com os processos dentro de uma organização. Quanto aos colaboradores que se destacam por algum motivo e são sempre reconhecidos por aquilo que são ou fazem, denominam-se talentos.

Uma importante função da área de gestão de pessoas dentro das empresas é o desenvolvimento e a capacitação de lideranças, para que estejam preparadas para os desafios que surgirem e tenham competências para conduzir uma equipe de trabalho, reconheçam, valorizem, motivem e influenciem positivamente cada integrante, a fim de manter as pessoas satisfeitas, encorajadas a quererem ser sempre melhores e buscarem sucesso na carreira profissional.

Objetivos

Apresentar a importância do trabalho de um líder e sua influência sobre a possibilidade da construção de carreiras profissionais.

Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida tendo como subsídios experiências vivenciadas no dia a dia em uma empresa do ramo alimentício no interior do estado do Paraná, caracterizando-se como um estudo de caso, descritiva e qualitativa. Minayo (1994, p.21) ressalta que a pesquisa qualitativa é um tipo de pesquisa que se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado.

¹ Acadêmico Bacharelado em Psicologia – Faculdade Sant’ Ana – e-mail: menddesorlei@hotmail.com

² Acadêmica Bacharelado em Psicologia – Faculdade Sant’ Ana – e-mail: karime_podolan@hotmail.com

³ Docente da Disciplina de Pesquisa Científica – Faculdade Sant’ Ana – e-mail: sandrrinha@bol.com.br

Discussão: da teoria à prática

Em pleno século XXI, a acirrada competição entre as empresas de variados ramos exige profissionais cada vez mais competentes. Entretanto, onde encontrar pessoas que estejam comprometidas em entregar metas e capazes de tornar reais os objetivos empresariais? Manter as equipes motivadas é um item bastante avaliado pelas lideranças de equipes.

Liderança é a influência interpessoal exercida em um determinado contexto. Trata-se de um fenômeno social, uma capacidade de influenciar as pessoas por meio de ideias, exemplos e ações e fazer com que atinjam metas propostas ou passem a acreditar em crenças e conceitos. (KNAPIK, J. 2011, p. 83)

Os empresários têm pensado em seu capital humano, acreditam e investem nas pessoas que estão interessadas em fazer com que aquilo que é planejado seja realizado com sucesso e atendam as demandas mercadológicas. Como resposta, os colaboradores sentem-se motivados a dar sempre o melhor de si para que tudo aconteça conforme esperado. Maximiano (2000) ressalta que objetivos e recursos são as palavras chaves na definição de administração e também de organização.

Nesse contexto, a gestão de pessoal de uma empresa desenvolve um papel significativo.

Uma das tarefas mais importantes da área de gestão de pessoas na atualidade é preparar lideranças para que se adaptem às mudanças, sejam flexíveis, suportem bem as pressões, estejam dispostas a participar de um processo de aprendizagem constante, bem como se sintam preparadas para desenvolver equipes de alto desempenho e gerenciar resultados. (KNAPIK, 2011, p. 92)

Motivar as pessoas é um fator essencial no ambiente de trabalho, além de proporcionar um aumento significativo na produtividade, possibilita relações interpessoais saudáveis e pessoas engajadas, capazes de desenvolver carreiras profissionais bem estruturadas, criando um vínculo positivo e duradouro entre empregador e empregado.

Motivar significa “mover para a ação”, mobilizar energias e esforços na busca da realização de determinadas metas. Motivação, portanto, é o que move uma pessoa para determinada direção. Em um mundo globalizado e competitivo, a preocupação com a motivação tem um aspecto estratégico. Significa incentivar as pessoas para a ação, para a realização e a conquista de objetivos, de modo a evitar a acomodação e a estagnação da criatividade e inventividade. (KNAPIK, 2011, p. 134)

Contudo, sabe-se que cada indivíduo é único e que as variáveis em uma equipe são muitas. O que é positivo para uma pessoa pode ser negativo para outra e vice e versa. Aquilo que uma pessoa considera como positivo e desafiante, a outra pode considerar como algo ruim ou até mesmo uma ameaça. Todavia, sempre é válido mensurar tais desnivelamentos individuais ou coletivos, valorizar os pontos positivos e trabalhar sobre os pontos negativos, buscando aprimorar o desempenho das equipes.

Considerações finais

Saber liderar uma equipe é o segredo da gestão. É importante que o líder reconheça e valorize os esforços de seus pares, identificando os potenciais individuais e coletivos. Identificar as fragilidades do grupo também se faz necessário, visto a condição de ser humano de seus liderados.

O conceito de liderança defendido na gestão permite a descoberta de talentos na organização. Pessoas motivadas serão produtivas e, provavelmente com potenciais inigualáveis para consolidar suas carreiras e garantir seu sucesso no âmbito organizacional.

Uma liderança é capaz de fazer aflorar o talento de cada colaborador, permitindo-lhe crescimento e realização profissional.

Referências

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 3 ed. Curitiba: Ipebex, 2011.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: _____. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.