

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: O PSICÓLOGO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Autor(res)

Olyver Tavares De Lemos Santos
Sandra Verônica Morais
Rebeca Almeida Ribeiro
Rebeca Albuquerque Pereira

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

A psicologia organizacional desempenha um papel fundamental, oferecendo diversas práticas com o objetivo de otimizar o desempenho nos processos de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção de talentos. A gestão de recursos humanos moderna reconhece a importância de um “colaborador satisfeito” para o sucesso organizacional.

Nesse contexto foram utilizadas metodologias para realização das análises, através de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, testes de aptidão, personalidade, habilidades específicas e dinâmicas de grupo. Essas ferramentas foram validadas como medidoras das características relevantes dos candidatos e colaboradores.
Com esta pesquisa constatou-se, que os psicólogos organizacionais proporcionassem utilizando sua expertise em comportamento humano, uma experiência positiva entre os candidatos e colaboradores, fortalecendo a imagem da organização como empregadora.

Objetivo

O objetivo da pesquisa foi analisar a atuação do psicólogo no contexto da gestão de recursos humanos, considerando suas funções para os desafios enfrentados e contribuições para o desenvolvimento das organizações.

Material e Métodos

A metodologia adotada neste estudo baseou-se em uma abordagem qualitativa por meio de revisão bibliográfica, com a utilização de obras de referência da área de Psicologia Organizacional, como Chiavenato (2004), Scott (2007) e Whetton (2011). O levantamento teórico teve como foco principal a atuação do psicólogo no contexto da gestão de recursos humanos, especialmente nas práticas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção de talentos. As informações foram coletadas a partir de livros e artigos que abordam temas como comportamento humano nas organizações, clima organizacional, avaliação psicológica, programas de treinamento, estratégias de retenção e bem-estar no trabalho.



O conteúdo analisado foi selecionado com base na sua relevância para compreender como os psicólogos organizacionais contribuem para o alinhamento entre os objetivos dos colaboradores e os da organização. A pesquisa também se apoiou na análise de práticas como aplicação de testes de personalidade, habilidades específicas, dinâmicas de grupo, programas de coaching, mentoring e desenvolvimento de lideranças, conforme descrito ao longo do artigo. Essa abordagem metodológica permitiu uma análise crítica sobre o impacto das intervenções dos psicólogos na melhoria dos processos organizacionais e na promoção de ambientes de trabalho mais justos, produtivos e motivadores.

Resultados e Discussão

As intervenções dos psicólogos organizacionais exercem uma influência significativa e complexa nas práticas de gestão de recursos humanos, impactando diretamente os processos de recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção de talentos. Através da implementação de sistemas de avaliação de desempenho, desenvolvem estratégias aumentando o engajamento e a motivação, monitoram e avaliam a eficácia de programas implantados, fornecem feedback construtivo, contribuem para a criação de planos de carreira e oportunidades. Eles aplicam princípios e técnicas da psicologia, otimizando a gestão de todos os processos envolvidos, analisam e melhoram as relações de trabalho, promovem a integração e motivação dos colaboradores, além de implementarem estratégias que aumentam a produtividade e o engajamento. Auxiliam na criação de processos mais justos, eficientes, estratégicos e alinhados, visando o bem-estar dos colaboradores, alcançando os objetivos organizacionais, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais eficaz, motivador e com menor rotatividade de colaboradores, analisando o comportamento humano. “A retenção de talentos é fortalecida por práticas de desenvolvimento que alinham os objetivos pessoais dos colaboradores com os objetivos estratégicos da organização.” (WHETTEN, 2011, p. 134). A importância da implementação de programas de promoção da saúde mental e física dos colaboradores se fez necessária para a prevenção e tratamento de estresse e burnout.

Conclusão

Através da pesquisa destacou-se a importância do psicólogo nas organizações no contexto da gestão de pessoas, tendo como papel central a contribuição para o desenvolvimento dos colaboradores e da organização como um todo, focando na melhoria do ambiente de trabalho e no comportamento humano. Incluindo a melhoria nas relações de trabalho, promovendo a integração e motivação dos funcionários.

Os psicólogos organizacionais trouxeram processos mais justos, eficientes, estratégicos e alinhados ao bem-estar dos colaboradores e aos objetivos da organização, compreendendo o comportamento humano no contexto do trabalho, eles ofereceram insights valiosos que impactaram positivamente a atração, o desenvolvimento e a retenção dos talentos, elementos cruciais para o sucesso sustentável de qualquer empresa.

Por fim entendeu-se que os resultados da pesquisa, confirmou a importância das intervenções dos psicólogos nas empresas.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SCOTT, William. A Psicologia Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2007.

WHETTEN, David A.; CAMERON, Kim S. Desenvolvimento organizacional: práticas e perspectivas. 8. ed. São



Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

SILVA, Ligia C. O.; CAMPOS, Elziane B. D. Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2021.