PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: O PSICÓLOGO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Autor(res)

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

Categoria do Trabalho

1

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.