Gestão Estratégica de Pessoas

Autor(res)

Marcelo Augusto Moreno
Francivania De Souza Ferreira
Márcio Joaquim Dos Santos
Vanderlei Ferreira De Sena
Cristina Carvalho Alves Lima

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE SÃO PAULO

Introdução

O ambiente organizacional hoje em dia está passando por muitas mudanças, tudo isso impulsionado pela globalização, pelas inovações tecnológicas e pela crescente competitividade entre as empresas. Nesse cenário, as organizações estão em busca de estratégias que garantam sua sustentabilidade e que as diferenciem no mercado. Um dos principais fatores que fazem a diferença nesse processo é a gestão de pessoas, que deixou de ser uma função meramente operacional para se tornar uma parte estratégica fundamental na busca por objetivos organizacionais.

A evolução da área de Recursos Humanos mostra como é importante integrar as práticas de gestão com a estratégia do negócio. Até pouco tempo, cuidar de tarefas como contratação, pagamento e desligamento era o suficiente, mas isso já não atende mais as demandas atuais. É aí que entra a Gestão Estratégica de Pessoas, que busca alinhar os talentos e as competências dos colaboradores com os objetivos das empresas, contribuindo diretamente para inovação, produtividade e competitividade.

A importância desse tema se dá pelo fato de que as pessoas são consideradas ativos essenciais para o desenvolvimento das organizações. Empresas que entendem e valorizam esse papel conseguem aumentar o engajamento, reter talentos e fortalecer sua cultura organizacional. Por isso, entender como a gestão estratégica pode ajudar no crescimento das empresas é crucial, tanto para a prática do dia a dia quanto para o meio acadêmico.

Com isso em mente, a pergunta que orienta esta pesquisa é: qual a importância da Gestão Estratégica de Pessoas para o desenvolvimento das organizações? Compreender essa questão nos ajuda a ver como a gestão estratégica pode impactar positivamente o desempenho e a sustentabilidade das empresas, especialmente em tempos de mudanças constantes.

Objetivo

O principal objetivo deste artigo é entender como a Gestão Estratégica de Pessoas pode ajudar os gestores no desenvolvimento das organizações. Entre os objetivos específicos, identificar os principais conceitos ligados à gestão estratégica de pessoas, entender como isso contribui para a motivação, engajamento e retenção de talentos, e também investigar a relação entre as práticas de gestão.

Material e Métodos

Este trabalho foi desenvolvido pela pesquisa bibliográfica de natureza descritiva e qualitativa. Essa pesquisa consiste no estudo e levantamento de textos bibliográficos, em diferentes bases de dados acadêmicas e científicas, incluindo Google Acadêmico, Scielo (Scientific Electronic Library Online), além de livros disponíveis em bibliotecas físicas e virtuais que disponibilizam produções na área de Administração e Ciências Sociais Aplicadas. Foi feito um estudo sobre os conceitos de gestão estratégica de pessoas, gestão estratégica, planejamento competitivo, que possibilitou um entendimento para discussão teoria deste trabalho. Também foi elaborado todo um planejamento desse trabalho de conclusão de curso, quando foi elaborado um projeto de pesquisa bibliográfica, como requisito para o desenvolvimento do mesmo. Foi de extrema importância toda leitura, compreensão, análise, interpretação e resumo dos textos selecionados sobre o tema de estudo. Serão utilizadas obras publicadas nos últimos 10 (dez) anos com uma abertura para autores renomados da área, como Maslow (2000), Chiavenato (2014), Marras (2011) Dutra (2012), Grodiski (2013), Albuquerque (2002), mais alguns outros autores que mesmo tendo publicado antes são referências fundamentais para a compreensão dos conceitos de gestão de pessoas e estratégia organizacional. As palavras-chave utilizadas na busca foram: “gestão estratégica de pessoas”, “gestão estratégica”, “planejamento competitivo”, “organização”, “empresa”. Com essa abordagem, foi possível coletar informações precisas e confiáveis, o que facilitou a compreensão detalhada de como o gerenciamento estratégico de recursos humanos pode fortalecer a superioridade competitiva e o êxito contínuo das empresas.

Resultados e Discussão

A gestão estratégica, conforme definida por Chiavenato (2014), é o conjunto de práticas, decisões e objetivos formulados pelos gestores da organização a partir da análise do ambiente interno e externo. Esses gestores são responsáveis por estabelecer metas, traçar estratégias, alocar recursos e conduzir a empresa rumo à realização de sua missão. “A gestão estratégica de pessoas é um processo dinâmico que procura alinhar as políticas e práticas de recursos humanos com a estratégia da organização. Para tanto, envolve o planejamento, a organização, o desenvolvimento e o controle das atividades que dizem respeito à obtenção, aplicação e manutenção de pessoas, assegurando sua contribuição efetiva para o alcance dos objetivos organizacionais.” (CHIAVENATO, 2014, p. 102).

Assim, a gestão estratégica é fundamental para assegurar que a organização mantenha sua competitividade e sustentabilidade diante das mudanças e desafios do mercado. Quando esse conceito é aplicado especificamente à área de recursos humanos, surge a Gestão Estratégica de Pessoas, cujo principal objetivo é alinhar as práticas de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da organização (Chiavenato, 2014). Segundo o autor, “a gestão estratégica é o conjunto de práticas, decisões e objetivos formulados pelos gestores a partir da análise do ambiente interno e externo” (CHIAVENATO, 2014, p. 67), reforçando a necessidade de alinhamento entre capital humano e estratégias organizacionais.

A Gestão Estratégica de Pessoas é um componente fundamental, pois contribui para a harmonização da equipe com os objetivos de longo prazo da empresa. Segundo Dutra (2012), o departamento de recursos humanos deve ser visto como um aliado estratégico, em vez de se limitar a funções administrativas. Ele destaca que “a gestão de pessoas deve ser realizada de maneira integrada com as áreas de marketing, finanças, operações e outras, pois só assim é possível maximizar o desempenho da organização” (DUTRA, 2012, p. 113). Essa perspectiva reforça a importância do capital humano na busca pela eficiência dentro da organização.

Essa abordagem estratégica da gestão de pessoas torna-se ainda mais relevante em ambientes organizacionais

marcados por crescimento e transformação, pois permite identificar funções críticas, atrair e desenvolver talentos, planejar sucessões e fomentar um ambiente de aprendizagem contínua (Fischer et al., 2010).

Ao alinhar a força de trabalho às demandas futuras, a organização fortalece sua sustentabilidade e competitividade no mercado. E dentro dessa de raciocínio, Fischer, Dutra e Fleury (2010) defendem que o alicerce para o desenvolvimento das habilidades de uma empresa reside no seu capital humano, crucial para se manter competitivo. Eles explicam: "A administração estratégica de pessoal precisa ser encarada como um conjunto unificado que abrange a contratação, triagem, capacitação, evolução, análise de performance e gerenciamento de trajetórias profissionais, visando assegurar a harmonia entre a tática da empresa e a atuação dos seus colaboradores" (FISCHER; DUTRA; FLEURY, 2010, p. 91).

Davel e Vergara (2001) destacam que as pessoas são o elemento essencial da dinâmica organizacional, conferindo vitalidade aos processos produtivos e promovendo inovação e soluções diferenciadas. Nesse sentido, o trabalho não é apenas um meio para obtenção de renda, mas está intimamente ligado à identidade e ao reconhecimento dos colaboradores dentro da empresa. O cenário contemporâneo apresenta desafios adicionais para a gestão estratégica de pessoas. A ascensão das novas tecnologias, a globalização e as mudanças nos modelos de consumo impuseram um novo padrão de competitividade às organizações. Não basta operar com eficiência; é necessário inovar constantemente, melhorar a qualidade de produtos e serviços, reduzir custos e desenvolver vantagens competitivas sustentáveis (Chiavenato, 2014).

Conclusão

Este trabalho buscou estudar o quão essencial é a Gestão Estratégica de Pessoas para o progresso das empresas, e ficou claro que essa forma de gestão é fundamental para harmonizar as metas da empresa com as habilidades de cada um. Os achados da pesquisa em livros e artigos mostraram que dar valor aos funcionários, quando isso faz parte das estratégias da organização, melhora o clima interno, aumenta o ânimo e ajuda a manter os bons profissionais, o que se torna uma vantagem sobre os concorrentes.

Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2002.

BALDUCCI, Cleusa; KANAANE, Roberto. A relevância da gestão de pessoas no clima organizacional de uma empresa de engenharia. Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 7, n. 2, p. 81-98, 2007. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2007000200012.

BICHUETTI, Ricardo. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

COSTA, A. C.; SOUZA, J. C.; PEREIRA, M. L. Estilo de liderança, controle gerencial e inovação. Revista de Administração Contemporânea, v. 23, n. 1, p. 109-125, 2019. DOI: 10.1590/1982-7849rac2019180099.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FISCHER, Rosa Maria; DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme. Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2010.

GRODISKI, Eduardo. Inovação e Gestão Estratégica de Pessoas: o papel do capital humano nas organizações. Curitiba: InterSaberes, 2013.

LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G. de. Gestão Estratégica de Pessoas, Estratégia de Retenção de Profissionais e Comprometimento Organizacional em uma Estrutura Organizacional Remota. Revista de

Administração da UFSM, v. 6, n. 4, p. 803-822, 2013.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
MASLOW, Abraham H. Motivação e personalidade. 2. ed. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 2000.
OLIVEIRA, A.; POCAIA, L. F. O papel da liderança na gestão estratégica de pessoas. Faculdade Futura, 2021.
SILVA, R. A.; SOUZA, F. P. Atuação do líder na gestão estratégica de pessoas. Revista de Administração Contemporânea, v. 19, n. 2, p. 229-246, 2015. DOI: 10.1590/1982-7849rac2015140099.