

# GESTÃO DE PESSOAS: O IMPACTO DA ÁREA



DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO

---



*Campe*®

CONSULTORIA JR

# Sumário

1. Introdução	3
2. Gestão Estratégica de Pessoas	4
3. Importância da área	7



# Introdução

## A origem do RH



A Gestão de Pessoas surgiu no início do século XX como consequência do impacto causado pela Revolução Industrial, tendo em vista as relações estabelecidas entre empregados e empregadores. Era chamada de Relações Industriais e, ao contrário do que vemos hoje em dia, a mesma era diretamente remetida a questões burocráticas. Tinha como foco, apesar de lidar com a supervisão dos trabalhadores, no resultado final da empresa no que tange a produtividade e o lucro, não necessariamente o bem estar proporcionado por boas condições de trabalho oferecidas aos colaboradores da empresa.

Com o passar do tempo a área de Recursos Humanos foi crescendo e ampliando seus horizontes no que diz respeito às suas atividades. Por conseguinte, ganhou cada vez mais espaço e visibilidade perante o meio corporativo após a criação da Teoria das Relações Humanas, em 1930, que explicitava a importância da humanização das relações de trabalho tendo em vista a influência que os fatores físicos, psicológicos e culturais da empresa afetam diretamente o comportamento de seus funcionários.

Atualmente, está cada vez mais claro que a área exerce um papel multidisciplinar dentro da corporação. Dessa forma, se gerida de forma estratégica, por meio de uma comunicação interna eficiente, cultura bem estabelecida, engajamento, alinhamento e valorização dos colaboradores, pode vir a influenciar, mesmo que de formas indireta, o resultado de todas as áreas da empresa. Aprofundaremos a seguir.







## Gestão Estratégica de Pessoas

A Gestão Estratégica de Pessoas é uma vertente da área que tem ganhado cada vez mais espaço e visibilidade, além de se ter se tornado uma tendência no meio corporativo. Isso ocorre porque, esse modelo de gestão visa desenvolver um capital humano mais qualificado, preparado e alinhado a cultura e aos objetivos organizacionais por meio de análises individuais e setoriais com o foco em melhorar o clima organizacional e tornar o ambiente de trabalho dos funcionários cada vez exemplar o que, consecutivamente, afeta a produtividade dos mesmos.

O foco propriamente dito é manter a empresa engajada, unida e alinhada a um mesmo propósito, mas, como foi citado anteriormente, tal fato acaba contribuindo para a otimização da organização como um todo.

“Você pode ter a melhor estratégia e a melhor estrutura do mundo, mas se você não tiver os corações e mentes das pessoas que trabalham com você, nada disso torna-se real”. – Rennee West





# Ações importantes para tornar a Gestão de Pessoas da sua empresa mais estratégica:

## 1) Defina metas e objetivos

É fundamental que a área de Gestão de Pessoas tenha metas a serem executadas e que as mesmas sejam explicitadas para toda a empresa. Essas metas devem ser analisadas por meio de indicadores, para assim haver uma maior metrificação, transparência e integração da área com a empresa como um todo.

Além disso, é de extrema importância criar metas individuais diretamente relacionadas aos objetivos da organização juntamente com os colaboradores para que os mesmos se sintam responsabilizados e engajados a contribuir de maneira efetiva para o resultado. Uma sugestão é a leitura do e-book de OKR's, que pode auxiliar nessa construção e está presente no site da Campe Consultoria Jr.





## 2) Tenha um planejamento

Essa ação está diretamente relacionada a anterior, é importante definir prazos para os objetivos e assim, atrelado ao acompanhamento dos mesmos, ter um planejamento efetivo.

## 3) Crie planos de ação

Ao acompanhar constantemente as metas das equipes, individuais e o clima organizacional é possível traçar planos de ação capazes de solucionar diversos obstáculos no que tange ao desenvolvimento das pessoas e da organização. Atrelado a esse ponto também é importante definir os responsáveis pois assim cria-se o senso de urgência e responsabilidade.



Outras ações simples que fazem toda a diferença:

4) Invista na contratação de colaboradores alinhados a cultura e aos valores da organização;

5) Trabalhe a transparência e a comunicação interna efetiva;

6) Ouça a opinião dos colaboradores;

7) Busque alternativas de engajar e reter os seus colaboradores;

8) Desenvolva um RH orientado por dados.



## Importância da área



Muito se diz sobre os resultados das organizações. Aumento de faturamento, crescimento, consolidação perante o mercado, relevância, número de vendas, expansão e outros, mas sem os colaboradores focados em resultado nada disso seria possível. E é exatamente nesse ponto que a Gestão de Pessoas se faz relevante e imprescindível para as empresas, uma vez que a área tem como principal missão fazer com que os funcionários estejam engajados, motivados e comprometidos em prol de um objetivo: o da organização.


“É irrelevante ter uma grande visão sem ter as pessoas certas.” — Jim Collins

A área de Gestão de Pessoas possui cinco pilares, sendo eles: motivação, comunicação, trabalho em equipe, conhecimento e competência, treinamento e desenvolvimento e atua nessas frentes para que, de forma mais específica, tenha o potencial de garantir:

- Senso de propósito;
- Alto engajamento;
- Satisfação dos colaboradores;
- Colaboração;
- Aumento da produtividade;
- Sentimento de pertencimento;





- 
- Alinhamento à cultura interna;
  - Incentivo a utilização da criatividade para propor inovações;
  - Atração e retenção de talentos;
  - Integração do time.

Portanto, é de suma importância dar valor e visibilidade para a Gestão de Pessoas do seu empreendimento visto que se executada de forma eficiente e estratégia há um impacto direto na produtividade, no alinhamento e no rendimento dos colaboradores e, consecutivamente, na execução de metas e rendimento.

“Você pode criar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo, mas você ainda precisará de pessoas para transformar esse sonho em realidade.” – Walt Disney



## Sobre a Campe Consultoria

A Campe Consultoria Jr. é uma empresa júnior situada na cidade de Juiz de Fora, no estado de Minas Gerais. É composta exclusivamente por universitários dos cursos da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis e da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Há 28 anos, a Campe atua no mercado buscando trazer soluções eficientes através de estudos de consultoria de qualidade, com o objetivo de gerar impactos cada vez maiores para a sociedade. Para alcançar sempre os melhores resultados, acreditamos que as boas ideias devem sair do papel, por meio da vontade de uma geração inconformada, com coragem de sonhar e ousadia de agir.

O fato de contar com os melhores estudantes de Negócios da região e o apoio de mestres e doutores atuantes na Universidade Federal de Juiz de Fora, faz com que a Campe seja reconhecida no mercado e no Movimento Empresa Jr.



# Editores

**Júlia Cabral Araújo**

**Autora do texto**

**julia.cabral@campe.com.br**

**(31) 98893-4336**

**LinkedIn: Júlia Cabral Araújo**

**Sophia Gouvea**

**Revisão Estrutural e Ortográfica**

**sophia.gouvea@campe.com.br**

**LinkedIn: Sophia Gouvea**

**Ana Carolina de Almeida Castro**

**Design**

**ana.carolina@campe.com.br**

**(32) 99106-0109**

**LinkedIn: Ana Carolina Almeida Castro**

**Campe Consultoria Jr.**

**atendimento@campe.com.br**

**(32) 99924-7987**

**Rua José Lourenço Kelmer, s/n UFJF,**

**Juiz de Fora - MG**

**36036-900**

