

ROSANE JAEHN TROINA

A GESTÃO DE PESSOAS COMO FERRAMENTA FUNDAMENTAL NA
ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

Salvador - BA

2013

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO	05
2-JUSTIFICATIVA	06
3-REFERENCIAL TEORICO	07
3.1- Eventos: Líder Organizador para Demanda do Mercado	08
3.2-Organização e Gestão de Eventos	16
4-METODOLOGIA	17
5-CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERENCIAS	

A GESTÃO DE PESSOAS COMO FERRAMENTA FUNDAMENTAL NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

Rosane Jaehn Troina¹

RESUMO

A Gestão de Pessoas surgiu como processo evolutivo das Teorias da Administração como uma de suas últimas perspectivas, como uma nova forma de liderança. Este artigo apresenta uma proposta para a discussão sobre a Gestão de pessoas em seu cotidiano visando facilitar a organização de eventos. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica exploratória do assunto, apresentando análise teórica da influência que a Gestão de pessoas poderá trazer para o trabalho do Líder organizador de Eventos. Tendo como finalidade a melhoria, a eficiência e a eficácia na organização e realização de eventos.

Palavras Chave: Gestão de Pessoas, eventos, Liderança

ABSTRACT

The Personnel Management has emerged as the evolutionary process of Theories of Management as one of its latest outlook, as a new form of leadership. This article presents a proposal for discussion on the management of people in their daily lives in order to facilitate the organization of events. Therefore, we carried out exploratory research literature on the subject, presenting theoretical analysis of the influence that the management of people can bring to the job of Leader of Events organizer. For purposes of improvement, efficiency and effectiveness in organizing and hosting events.

Keywords: People Management, Events, Leadership

¹ ~~Graduada em Pedagogia pela Faculdade~~ de Ciências Educacionais- FACE. Valença -Ba , Pós-Graduação em Gestão de Pessoas pela FAZAG- Faculdade Zacarias de Góes -Ba. E-mail: rotroina@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo propiciar um suporte instrumental para análise de Gestão de Pessoas na área de eventos e seus tramites. Aprofundando um pouco mais a importância desse estudo, a Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações.

Servindo para designar a área que lida com as pessoas em uma empresa, no entanto sua responsabilidade é muito maior do que simplesmente cuidar da contratação e treinamento dos funcionários. A área de RH tem sido vista como estratégica, pois ela deve saber aonde a empresa quer chegar para poder contratar profissionais a altura dos anseios da corporação. Considerada a porta de entrada de uma empresa, é ainda responsável pela integração do trabalhador ao ambiente de trabalho.

Souza e Bastos definem a responsabilidade da Gestão de Pessoas como sendo:

Preocupação em selecionar, envolver, reter e motivar pessoas que respondam adequadamente às exigências e demandas por tais práticas: possuir e aplicar no trabalho habilidades superiores e que tal aplicação resulte em desempenho e rentabilidade para a organização. (SOUZA E BASTOS. 2008 Apud WAY 2002, p296)

Ela é contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada e os processos internos.

O desafio do Gestor nas organizações é também desenvolver políticas de gestão que tenham como foco o desenvolvimento do ser humano como pessoa, profissional e cidadão. Dessa forma, sua inserção tem um caráter estratégico para a organização, na medida em que deve ter uma visão sistêmica.

2. JUSTIFICATIVA

Observa-se desde a retomada econômica do pós Segunda Guerra Mundial o predomínio progressivo dos serviços sobre a indústria, agricultura e o comércio, gerando inúmeras alternativas sobre as indústrias de serviços diferenciados. Para se consolidarem neste mercado, as empresas tentam vários meios de superar a concorrência, sendo um deles o aperfeiçoamento na forma de gestão de pessoas.

Em pleno século 21, ainda existem empresas cujos executivos não sabem quem são os reais responsáveis pela gestão de seu capital humano, além de tratá-lo como custo e não como ativo. Os responsáveis pela gestão de pessoas numa organização são os gestores.

O Sistema de Gestão de Pessoas necessita de padrões capazes de permitir uma contínua avaliação e controle de seu funcionamento. De modo geral, os padrões permitem a avaliação e controle pela comparação entre uma variável e um padrão.

A Gestão de pessoas tem a seu cargo o planejamento, organização e controle das atividades relacionadas com a vida das pessoas na organização, trabalhar em equipe exige intensa preparação ética. Segundo o consultor em Gestão de Pessoas Alberto Alvarez.

(...) liderar nada mais é do que trabalhar em equipe, comunicar, administrar o tempo (o seu e dos outros) e ter a consciência de que todas as atitudes, as decisões do líder têm que estar coerentes com a missão da empresa, sua visão, seus objetivos, suas metas, seus valores e seus fatores-chaves de sucesso.

A relevância deste artigo se mostra ao estudar as implicações para a Gestão de Pessoas de se estender ao líder organizador de eventos como uma forma de obter diferencial competitivo. E justifica-se por existirem poucos estudos na área de gestão de pessoas que pesquisem os efeitos para o negócio quando o líder

Organizador de Eventos consegue unir, tratar e valorizar o ser humano, permitindo a maximização de oportunidades e a excelência profissional.

Foi utilizada pesquisa de natureza exploratória tendo o delineamento por meio de pesquisa bibliográfica. Deve-se ainda, declarar que este trabalho teve um caráter preponderantemente qualitativo. Foram utilizados livros de referência informativo e remissivo, além de publicações periódicas

3. REFERENCIAL TEÓRICO

As organizações requerem pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros materiais e tecnológicos. Daí a denominação recursos humanos, por descrever as pessoas que trabalham nas organizações. Entende-se que recursos humanos a partir desse conceito, a partir dessa denominação, estão falando de pessoas inseridas nas organizações.

Quanto mais industrializada é a sociedade, tanto mais ela depende das organizações para atender as suas necessidades e aspirações, porque mais complexa torna-se a relação entre as pessoas.

Para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com o mínimo custo de tempo, esforço e de conflito. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio de esforço. A inteligência artificial evolui, robôs desempenham o papel de pessoas, fábricas se automatizam, mas nada substitui o verdadeiro motor que dá vida às empresas: gente!

É necessário ter em cada posição, de liderança ou de chão de fábrica, indivíduos com o perfil adequado a cada uma delas; é preciso capacitá-los e motivá-los para exercer suas atividades com empenho e alto desempenho, individualmente ou em a partir da formação de equipes. Funções diferentes requerem perfis específicos. Indivíduos de diferentes gerações podem necessitar de motivações igualmente diversas.

As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham coordenadamente e em conjunto.

Fala-se muito em escassez de talentos. Talentos existem; temos de saber como identificá-los e desenvolvê-los. Muitas universidades formam líderes sem ensiná-los a gerir pessoas. No currículo de grande número de escolas de administração há vários semestres de matérias relacionadas à gestão financeira, vendas e tantas outras, mas apenas um dedicado à gestão de gente; os demais cursos raramente fazem menção à gestão de pessoas. Chief Executive Officer (CEO - É um dos cargos mais altos da empresa. É chamado também de presidente, principal executivo, diretor geral, Gestores, entre outros.) nas áreas de eventos é o responsável pela criação da cultura empresarial; ele é o modelo para todos os colaboradores.

Para criar valor e obter resultados, os profissionais de RH precisam começar não pelo foco nas atividades, mas pela definição das metas, as quais garantem os resultados de seu trabalho. Com as metas definidas, podem-se estimular os papéis dos gestores de RH. Os profissionais precisam aprender a ser ao mesmo tempo estratégicos e operacionais, concentrando-se no longo e nos curtos prazos. (URICHT. 2000)

3.1- Eventos: Líder Organizador para Demanda do Mercado

Desenvolvimento de pessoal não é a condução de programas de treinamento medidos em número de horas de aulas. É a garantia da sustentabilidade da empresa através da gestão do conhecimento e transferência de experiências, dentro e fora dela. As pessoas têm de querer aprender; têm de ser humildes para reconhecer suas limitações e buscar os ensinamentos necessários para completar seus conhecimentos, habilidades e competências; e também reconhecer que podem passar a outros seus conhecimentos sem que estejam ameaçados de reduzir seu espaço na empresa.

Os programas de treinamento e desenvolvimento têm de ser estruturados, tendo em mente a estratégia da empresa e as necessidades de pessoal, quer a empresa tenha um plano estratégico de recursos humanos ou não. E têm de ser elaborados e conduzidos em conjunto entre a área de RH e os gestores; afinal,

quem tem de conhecer as competências, as qualificações e as necessidades de desenvolvimento das pessoas que trabalham em uma área são seus gestores.

As pessoas são profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização. As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento e aprendizados indispensáveis à sua constante renovação e competitividade em um mundo de mudanças e desafios. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos. (CHIAVENATO. 1999)

As pessoas como parceiras da organização: capazes de conduzi-la à excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização — como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. — na expectativa de colher retornos desses investimentos — como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira etc.

Qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno razoável. Na medida em que o retorno é bom e sustentado, a tendência certamente será a manutenção ou aumento do investimento. Daí o caráter de reciprocidade na interação entre pessoas e organizações. E também o caráter de atividade e autonomia e não mais de passividade e inércia das pessoas. Pessoas como parceiros ativos da organização e não como meros sujeitos passivos.

Em tempos em que cada vez mais a gestão de atividades nas organizações, sejam elas empresariais ou governamentais, exige uma aprimorada coordenação e qualificação dos recursos tecnológicos em constante evolução, aliada ao permanente cuidado com fatores como tempo e espaço.

Cenários novos exigem novos atores, não propriamente pessoas novas, mas pessoas flexíveis, com formação cada vez mais exigente, a par de um desenvolvimento pessoal que lhes permita a adaptação a constantes mudanças, e a percepção de que só existe um caminho: o novo.

“Para assegurar seu sucesso frente a um ambiente em constante mutação e de elevado grau de competição, as empresas precisam de líderes eficazes. O líder trabalha com pessoas de todos os tipos, em todos os níveis da organização e em situações altamente diversas. A eficácia de um líder consiste em:

1. Constituir sua própria equipe e escolher adequadamente as pessoas que irão trabalhar com ele,
2. Treinar e desenvolver continuamente as pessoas, mantendo um elevado grau de habilidades e de conhecimentos,
3. Ajudar os subordinados a continuamente reformatarem e redesenharem as suas tarefas e cargos para o alcance e manutenção de elevados graus de satisfação profissional,
4. Visar o comprometimento sincero das pessoas com relação a objetivos e metas individuais, grupais e organizacionais,
5. Motivar as pessoas, elevando a sua auto-estima e o seu sentimento de realização
6. Monitorar e avaliar o desempenho das pessoas e grupos para verificar o seu progresso e desenvolvimento a fim de assegurar elevados níveis de desempenho através de retroação imediata, segura e corretiva.
7. Recompensar firmemente para assegurar reforço positivo do desempenho eficiente e eficaz dos subordinados e da equipe e garantir justiça distributiva com relação aos ganhos de produtividade obtidos com seu pessoal.” (. (NOGUEIRA. 2001)

É necessário promover o desenvolvimento humano, o adquirir de habilidades de relacionamento interpessoal, de valores éticos, de respeito antes de tudo por si mesmo, para depois poder respeitar o outro. Tudo isso somado à capacitação técnica formará um conjunto de habilidades que contribuirão para a gestão de sucesso do capital humano nas organizações.

Só assim se poderá gerar um clima de crescimento contínuo, em que todos busquem, em conjunto, um alto padrão de eficiência e eficácia, busca essa cujo desfecho só pode ser o alcançar da verdadeira excelência. O mais importante para alcançar esse padrão de excelência é, portanto, o desenvolvimento humano dos envolvidos nesse processo, passando a qualidade a ser a palavra de ordem, a verdadeira ecologia do ser humano, que se reconhecendo como capaz e organizado, pode refletir na organização à sua volta, essas características de satisfação com a excelência, com o mais elevado padrão de desempenho possível.

Como já afirmou “Peter Drucker”, o gestor é aquele que tem a tarefa de criar um todo verdadeiro que seja maior do que a soma de suas partes, uma entidade produtiva que ofereça mais do que a soma de recursos nela investidos. Quando se reflete sobre a Gestão de um Evento Corporativo, deve-se em primeiro lugar avaliar o número de variáveis envolvidas e o grau de complexidade que o assunto se reveste, para então se iniciar o seu planejamento.

Um Evento Corporativo está diretamente relacionado à imagem de marca de uma empresa, entidade ou produto, e para sua execução várias atividades devem ser realizadas de forma simultânea, inúmeras pessoas com características e em situações diferentes são envolvidas, quer na operação, quer como participante. Nele, o tempo atua como um instrumento de pressão, a ocorrência de falhas na sua execução é inaceitável, e a sua realização deve ser executada de acordo com o que foi planejado, como mostra a imagem abaixo.

Figura 1- As fases de um evento



Fonte: O autor

Assim, quando se pensa na Gestão de um Evento, o gestor deve valer-se dos conceitos da administração para aplicá-los de forma conveniente e adequada, ao ambiente em que os Eventos acontecem. Na verdade, não existe uma receita pronta para ser aplicada na Gestão de Eventos Corporativos, já que os Eventos são de formatos muito distintos e com número de variáveis bem diferentes. A aplicação desses conceitos altera-se de intensidade, conforme a forma, a dimensão, o envolvimento do tempo e de outras tantas variáveis que compõe a sua

formatação.

A evolução e o crescimento dos Eventos têm exigido uma nova postura nos estilos pessoais e gerenciais dos gestores, voltados para uma realidade diferenciada e tendo como pano de fundo as mudanças e os novos conhecimentos.

O grande desafio das Empresas tem sido à busca da competência e da capacidade de se organizarem para se adaptarem a importância que os Eventos passaram a ter em seus planos de marketing. Tornou-se imperioso para as Empresas e Entidades saber participar, saber fazer, saber avaliar e escolher os Eventos para poder fazer um melhor uso de suas verbas de marketing direcionadas a área de Eventos.

Hoje existem, por exemplo, mais feiras comerciais para se participar do que verbas para se investir nesse tipo de ação. E como as estruturas encontram-se cada vez mais enxutas, saber escolher o parceiro adequado que a apóie na melhor escolha do formato do Evento, na utilização dos novos métodos de organização e no uso de novas ferramentas tecnológicas, que buscam reduzir a zero a margem de erros, além de lhe oferecer suporte na avaliação do retorno conseguido sobre os valores investidos, tornou-se fundamental para elas.

Segundo Allen [et al.] (2003)

Os eventos podem engendrar, coesão, confiança e auto estima social. Eis a fonte de seu poder e de sua influência política, e a razão pela qual os eventos sempre irão refletir e interagir com suas circunstâncias política e meio ambiente.

Novos métodos de trabalho, atitudes e comportamentos mais criativos, visão mais abrangente do Evento, criaram o clima propício para que novos modelos de Gestão de Eventos se aperfeiçoassem. Fazer a Gestão de um Evento Corporativo envolve uma gama muito mais abrangente e diversificada de atividades do que se pode supor.

É preciso lembrar que os Eventos envolvem públicos de diferentes áreas, perfis profissionais e linguagens distintas, e que as situações carregam cada vez um número maior de variáveis. Os processos de planejamento e de decisão estão cada vez mais apertados no tempo e os prazos de ação e reação cada vez menores.

Num Evento, o Gestor está cada vez mais exposto a uma enorme diversidade de culturas ao mesmo tempo, relacionando-se com vários públicos de interesse (stakeholders) tais como os clientes, imprensa, fornecedores, parceiros, autoridades, funcionários da empresa, pessoal contratado e até voluntários, inclusive de outras nacionalidades, que lhes confere uma característica de multiculturalidade como em poucas outras áreas do management se observa.

E nestes tempos de evolução da tecnologia da informação e da comunicação, as mudanças oferecem constantemente novas oportunidades à inovação na Gestão dos Eventos.

Os Gestores de Eventos de hoje precisam estar absolutamente preparado para perceber, refletir decidir e agir com o apoio de todas as ferramentas que esta nova sociedade do conhecimento lhe coloca à disposição.

É preciso também rever os conceitos de construção dos Eventos e buscar uma harmonia entre os objetivos de marketing da Organização e as soluções que o mercado oferece para esse tipo de ação mercadológica. É preciso ainda avaliar os indicadores de desempenho financeiros e não financeiros para que se possa confirmar o acerto das decisões ou encontrar outras formas de participação.

Em todos os casos, ao se proceder a Gestão de um Evento Corporativo, é importante que se exercite em profundidade funções como o planejamento, a criatividade, o controle e a gestão das pessoas. Pode-se dizer que não existe uma função de gerenciamento mais importante que a outra. Mas ao se considerar o Gerenciamento de Eventos, a função do Planejamento assume sem dúvida uma importância maior, não seria exagero afirmar que a obtenção do sucesso numa

Gestão de Eventos advém do fato de ser dada ao seu planejamento uma posição de destaque

Pode-se perfeitamente afirmar que o que se investe de tempo no planejamento se ganha no seu acompanhamento, além de se reduzir com um planejamento bem feito os riscos de falhas e as áreas de tensões na hora de sua implantação. Seu maior valor está então em reduzir a incerteza, em concentrar a atenção nas metas, gerando unidade de propósito, produzindo uma operação eficiente e garantindo que se estabeleçam sistemas adequados de controle.

E é muito importante que se construa um sistema de avaliação do tempo que envolva todas as atividades, e que permita que o fator tempo seja percebido com maior clareza e de certa forma “dominado”. Mas para que o planejamento se processe é preciso avaliar a função da criatividade.

Criar deve ser o primeiro passo no processo de planejamento. Através do pensamento criativo e inovador encontram-se as soluções mais viáveis. E a partir daí o pensamento se organiza para o planejamento que deve ser adequado e fundamentado nas necessidades do Evento.

Mas na Gestão de Eventos também é preciso exercer um sistema de controle bem elaborado para que o Evento seja conduzido até o seu final sem perder o seu foco principal. Controlar o Evento é monitorá-lo no seu desempenho, do sistema aos recursos. Um controle eficaz envolve avaliar o que está sendo feito, comparar resultados com o plano, desenvolver ações para corrigir distorções e se necessário, voltar ao plano original.

Nessa perspectiva a área financeira assume vital importância no controle do Evento, já que os orçamentos e a dinâmica de entradas e saídas de valores exercem uma importância enorme no desenvolvimento do Evento. O controle deve ser expresso em relatórios que permitam a tomada rápida de decisões, além de manter um sistema flexível de ajustes e de informação. Mas não menos importante é a Gestão de Pessoas envolvidas num Evento.

O Gestor faz a gestão do evento através de pessoas. Para isso é preciso manter a equipe informada e motivada sobre o Evento como um todo para que esteja sempre interessada na realização de suas atividades.

E lembrando que os eventos são de natureza transitória, o treinamento de pessoal mais do que nunca precisa ser incentivado. De uma maneira geral as pessoas gostam de receber orientação ao invés de apenas executarem suas tarefas sob pressão. E quanto mais treinamento, melhor para a qualidade do Evento.

Além do treinamento, conseguir parceiros e voluntários capacitados e qualificados é um esforço que precisa ser feito para que qualquer Evento tenha sucesso. Mas a construção de um Sistema de Gestão de Eventos deve levar em consideração ainda alguns fatores adicionais que o tornam mais complexo. É importante uma atenção especial em relação às delegações de autoridade, às tomadas de decisão e ao gerenciamento das crises.

Em um Evento não existe espaço para a hesitação. Sempre que possível deve ser utilizado o conhecimento do grupo para a formação de muitas das decisões. Da mesma forma, a delegação de autoridade nas pequenas decisões deve ser incentivada, porque todos se sentem com uma parcela de responsabilidade e procuram contribuir da melhor forma.

E as pessoas precisam receber funções que estejam à altura de suas capacidades, pois sempre que a delegação é planejada, com clareza e não exija muito tempo para ser entendida ela ajuda a multiplicar os resultados.

O Gestor deve finalmente ter a habilidade de solucionar problemas e superar crises, com agilidade e alto grau de acerto, já que essa área não permite que a solução fique para depois. Um bom Gestor de Eventos enfrenta crises e deve lidar com elas de forma calma e eficaz, e é essa habilidade um pré - requisito fundamental para as pessoas que ocupam posições importantes no gerenciamento

de Eventos. Assim as habilidades analíticas do gestor devem ser fortalecidas e ele deve concentrar boa parte de seu esforço no desenvolvimento de suas qualificações pessoais, porque ele precisa ter muitas habilidades para conseguir levar avante sua tarefa:

Ele deve ser acessível, decidido, esforçado, flexível, informado, inovador, firme, justo, carismático, criativo, compreensivo, democrático, diligente, motivador entusiasta, organizado, analítico, e muito atento a tudo que se desenvolve a sua volta. Por isso ele tem que ser preciso e sistemático na abordagem de cada problema, e não pode negligenciar nenhum detalhe, por menor que seja.

E por fim, ele deve construir a inteligência da Gestão reunindo parceiros e colaboradores em torno do processo de construção de valor para o Evento e alinhar as pessoas em torno desses valores desenvolvidos. E como a Gestão de um Evento Corporativo não pode ser realizada por uma empresa só e muito menos por uma pessoa só, sempre terá que ter alguém assumindo a responsabilidade de cada uma das tarefas de um Evento por menor que ela seja e por mais rápido que aconteça.

Mas que o Gestor do Evento deve saber quem é, onde está e o que vai fazer. Pois como já disse Elridge Cleaver, “ou você é parte da solução, ou é parte do problema...”.

3.2-Organização e Gestão de Eventos

Na última década, a gestão de eventos deixou de ser uma área de atuação de amadores dedicados e habilidosos para se tornar um campo de profissionais treinados e qualificados. Existem diversas razões para essa mudança. Em primeiro lugar, a gestão de eventos surgiu como uma profissão que abrangia uma série de atividades diversas antes vistas como áreas distintas. Tais atividades incluem festivais, eventos esportivos, conferências, eventos turísticos e corporativos.

Essa mudança levou à necessidade de uma metodologia que fosse ampla o suficiente para atender a essa grande variedade de tipos de eventos, mas que também fosse flexível o suficiente para abranger as necessidades e diferenças individuais. Em segundo lugar, os ambientes em que os eventos operam e as

expectativas dos participantes se tornaram muito mais complexos e exigentes. Essa mudança levou à necessidade de uma metodologia consistente que responda bem às mudanças, além de ser capaz de considerar e gerenciar riscos.

Em terceiro lugar, o envolvimento dos governos e das empresas em eventos aumentou muito, em termos tanto das empresas que montam eventos de seu próprio interesse quanto das empresas e dos governos que investem nos eventos através de patrocínio e doações. Tal mudança levou à necessidade de sistemas de gestão que fossem capazes de medir e garantir o retorno do investimento.

Em resposta a esses desafios, o setor de eventos desenvolveu, de forma relativamente rápida, um arcabouço de conhecimento das melhores práticas do setor. Para isso, recorreu a outras disciplinas, adaptando seu conhecimento ao contexto dos eventos. A gestão de eventos ainda está evoluindo como indústria e como profissão.

Atualmente os eventos são mais essenciais à nossa cultura do que jamais foram. O tempo de lazer maior e a maneira mais cuidadosa de gastar levaram à proliferação de eventos públicos, celebrações e entretenimento. Os governos de hoje apóiam e promovem eventos como parte de suas estratégias para o desenvolvimento econômico, crescimento da nação e marketing de destino.

As corporações adotam eventos como elementos essenciais em suas estratégias de marketing e de promoção de imagem. Os eventos transbordam dos nossos jornais e telas de televisão, ocupam muito do nosso tempo e enriquecem nossas vidas.

4- METODOLOGIA

Utilizou-se da pesquisa bibliográfica para montagem deste trabalho. O método bibliográfico traz contribuições de grande importância, pois as comparações feitas com fontes científicas e os dados adquiridos no decorrer do aprendizado, ampliam a visão acadêmica sobre uma estrutura organizacional, voltada para a organização de eventos.

Para Marconi e Lakatos (2002, p. 223), “a pesquisa bibliográfica é análise dos dados levantados com fontes secundárias. Refere-se às informações ligadas ao estudo e ao resumo das conclusões mais importantes”.

Vergara (2001, p. 61) ressalta que é de grande relevância na coleta dos dados informar como será lançado, com o alvo de obter dados fundamentados para se encontrar a melhor solução para o problema.

As reflexões feitas e as informações obtidas permitiram chegar às conclusões presentes neste trabalho. A observação e pesquisa foram os principais métodos usados para o desenvolvimento do mesmo, que se pode considerar útil para a abordagem da gestão de pessoas na área de eventos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto atual de Gestão de Pessoas na área de eventos responde por grande parte dos fluxos turísticos para uma infinidade de destinações. A indústria de eventos tem sua importância ainda mais ampliada, se for considerado que por meio deles os negócios são alavancados, as ciências e as tecnologias evoluem, as informações são socializadas, o entendimento é atingido.

Esses fatores, por sua vez, levam ao aumento da produção, à geração de mais empregos, à melhoria de qualidade de vida da população e assim por diante. A indústria de eventos tem ainda um papel muito importante no estímulo às micro e pequenas empresas. Um organizador de eventos, no seu papel de montagem de um evento em determinada localidade, terceiriza, nessa localidade, uma infinidade de itens (recepção, decoração, buffet, produção de faixas, banners, locação de equipamentos audiovisuais, serviços de tradutor e intérprete, serviços gráficos, etc).

Por tudo isso a indústria de eventos assume uma posição estratégica dentro das políticas públicas que visam fomentar as atividades econômicas, gerar mais empregos para suas comunidades, arrecadarem impostos necessários para a construção e manutenção de escolas, hospitais, etc.

Para tanto é necessário buscar as soluções mais adequadas para cada caso, desenvolver as habilidades individuais, repensar o estilo gerencial e os fatores que apoiam a tomada de decisões e aproximar os Eventos cada vez mais das expectativas do público - alvo envolvido. Faz-se urgente também rever os conceitos de construção dos Eventos e buscar uma harmonia entre os objetivos de marketing da Organização e as soluções que o mercado oferece para esse tipo de ação mercadológica, visando o perfil de uma nova demanda.

Um bom Gestor de Eventos avalia os indicadores de desempenho financeiros e não financeiros para que se possa confirmar o acerto das decisões ou encontrar outras formas de participação, mantendo a equipe motivada e bem informada, pois a motivação e a informação são fatores primordiais que levam ao sucesso de um Evento. Lembrando sempre que os eventos se fazem através das pessoas e para as pessoas.

REFERENCIAS

ALVAREZ, Alberto. Gestão Parceria , Disponível em

[http://www.ebah.com.br/content/ABAAAq_UAI/gestao-pessoas.](http://www.ebah.com.br/content/ABAAAq_UAI/gestao-pessoas) Acesso em 18/02/2013

BARRY, W. S. Fundamentos da Gerência , tradução de Francisco Maia e Rildo Souto Maior Zahar Editores, Rio de Janeiro 1966.

BATEMAN, Thomas S. e SNELL, Scott A. Administração: Construindo Vantagem Competitiva (tradução de Celso A. Rimoli), editora Atlas S.A - São Paulo 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações , 6ª tiragem - Editora Campus S.A - Rio de Janeiro 1999.

CHIAVENATO, Idalberto Teoria Geral da Administração 6ª edição Revista e Atualizada, volume II - Editora Campus Rio de Janeiro 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DRUCKER, Peter F. Managing the Non-Profit Organization: Principles and Practices. Nova York, HarperBusiness, 1992.

FRANÇOIS, A. R. Manual de Organização, AO Livro Técnico A.S Rio de Janeiro 1972.

HAMPTON, David R. Administração: Comportamento Organizacional , McGrawHill/ São Paulo - 1990.

NOGUEIRA Nilbo R. Desenvolvendo as Competências Profissionais . Editora Érica. .2001

NAKANE, Andréa. Apostila O Perfil do Organizador Profissional de Ev entos . OPC. Impressa:2007.

MATIAS, Marlene. Organização de eventos . 2.ed. Barueri: Manole, 2000.

MELO NETO. F. P. de. Marketing de eventos . 3.ed. Rio de Janeiro: Sprint,2001.

PERRONE, Monalisa. Cidade que acontece. Disponível em <<http://redeglobo.com/cgi-bin/jornaldaglobo>>. Acesso em: jan. 2003.

SOUZA, J e BASTOS, A. Gestão de Pessoas e a Construção da Inovação Organizacional: Uma análise do Pensamento Gerencial .2008.

SROUR, Robert Henry - Ética Empresarial: A Gestão da Reputação, 2ª tiragem, Editora Campus, Rio de Janeiro 2003.

