

Modernização na gestão de pessoas

Mariana Takeuchi Fonseca

Resumo

Artigo que relaciona o papel da gestão de pessoas perante processos de mudanças da organização, tendências e futuros desafios. Analisando as macrotendências e a nova forma como gestores contemporâneos lidam com as mesmas. O mundo corporativo sofre mutações a todo momento .

Palavras chaves: Desafios, competição, gestão de pessoas, mudanças.

Introdução

Neste momento de grandes incertezas vem a Gestão dos Recursos Humanos, financeiros, materiais ou físicos, mercadológicos e administrativos sendo desafiada ,esta fase de crise faz com que muitas empresas devam adotar programas para diminuir as despesas e gastos, e ate redução de quadro funcional, estratégia que vai contra a relação anteriormente estabelecida pelo capital versus trabalho onde as pessoas têm seu valor reconhecido como capital intelectual valorizando a empresa.

Essa era de globalização dos negócios e concorrência mundial, trazem como palavras de ordem a produtividade, qualidade, eficiência e competitividade.

Desenvolvimento

O tema Gestão de Pessoas é novo surgiu após a Revolução Industrial e a busca do equilíbrio entre organização e pessoas. Atualmente a organização não gerencia recursos humanos e sim administra pessoas, onde classifica se como chamada administração participativa, onde os indivíduos permeados de inteligência, criatividade e habilidade passam a fazer a diferença neste processo competitivo no mundo empresarial.

A análise da cultura De organização e as características do ambiente, políticas internas e externas e demais variáveis.

Este modelo de gestão de pessoas é um conceito amplo, trata da forma como os indivíduos se estruturam para gerenciar e guiar o comportamento humano no ambiente

organizacional. A variedade cultural na organização deve ser reduzida na medida em que os indivíduos devem adotar os critérios semelhantes e a mesma lógica de ação da direção, garantindo assim a homogeneização das decisões e demais comportamentos na empresa, minimando as incertezas e resultando em novas estratégias.

Trazendo o modelo transformacional onde se enfrenta situações de mudança com realidade encontrando soluções criativas

Como Macrotendências faz com que as empresas se preparem para o futuro e assim podemos citar:

- Riscos, Inovação e mudanças é o novo panorama. Flexibilização das decisões e risco e a criatividade são estimuladas, reconhecidas e futuramente recompensados. Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável são novas exigências no mundo corporativo.
- As organizações estão se remodelando através das exigências trabalhistas à realidade do mercado. Os vínculos dos empregados são substituídos pelas parcerias, criando novas formas de trabalho.
- A dimensão humana é de vital importância para o sucesso do negócio. Pessoas sendo tratada como resultado gerando lucro. Os estilos tendem a ser mais abertos e participativos, criando à construção de uma visão compartilhada e comprometida de todos.
- Gestão de Pessoas e equipes não mais fazem parte apenas do Rh.
- A tecnologia da informação acelera novas formas de gerir as pessoas e equipes. A possibilidade do tele trabalho substituindo o escritório.
- A qualidade de vida: Empresas buscando oferecer programas de qualidade de vida,

Muitas mudanças não são tao recebidas em primeiro momento por todos porém uma questão para adaptação do ser humano, onde só trara benefícios positivos a empresa e ao colaborador.

Conclusão

Realizada a análise de pontos relevantes sobre a gestão de pessoas, suas mudanças e possíveis desafios, pode se verificar que esse novo conceito pode ser de grande importância.

A ideia de inovação perdeu o foco e fez com que se enfatizasse a nova Administração de Recursos Humanos e esta será capaz de atuar sobre as novas exigências mudando a forma de pensar, considerando os conceitos abordados diante da moderna gestão de pessoas.

Abstract

Article that relates the role of management of persons before change processes of organization, trends and future challenges. Analyzing the thus and the new form as managers contemporaries deal with the same. The corporate world suffers mutations at every moment .

Key words: Challenges, competition, people management, changes.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999.

BITTENCOURT, Dênia Falcão de. Gestão Estratégica de Pessoas na Organizações. UnisulVirtual, 2008.

CALDAS, M E WOOD JR., T. Transformação e Realidade Organizacional. São Paulo: Atlas,1999.

CHIAVENATO, I. Introdução à Moderna Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. IN: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier,2004.

DAVIS, Keith & NEWSTROM, John W. Comportamento Humano no Trabalho. Pioneira, Thonson Learning. Volume 1. 2001.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas, In: FLEURY, M., (org.), As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. Editora Saraiva, 2ª edição, 2006.

VASCONCELOS, I.F.G.; MASCARENHAS, A.D.; VASCONCELOS, F.C. Gestão do paradoxo “passado versus futuro”: uma visão transformacional da gestão de pessoas. São Paulo, 2006.

ABRAHIM, Gisele Seabra. As Transformações no Mundo do Trabalho e os Novos Desafios a Gestão de Pessoas. São Paulo: 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/as-transformacoes-no-mundo-do-trabalho-e-os-novos-desafios-a-gestao-de-pessoas/25535/>>. Acesso em: 10/05/2016.