

Capacitação em Psicologia Organizacional: Introdução à Psicologia Organizacional – A Importância do Foco nas Pessoas

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

A crescente competitividade do ambiente empresarial tem feito aumentar a necessidade de mudanças nas organizações. A capacidade de mudar é sinônimo de sobrevivência.

A velocidade das transformações torna indispensável que as empresas sejam capazes de gerar novas respostas a cada momento.

A cultura organizacional é um dos fatores críticos na concepção e implementação de processos de mudança, pois pode inibir as mudanças estratégicas ao produzir uma miopia estratégica, já que os gerentes vêem os eventos através de um conjunto de crenças dessa cultura – que tem sido seu guia efetivo desde o passado e sua resposta natural é mantê-lo.

Para o administrador é essencial que ele identifique a influência que a cultura da organização exerce no processo de gestão e que também compreenda como ela é transmitida e aprendida pelos participantes da organização, daí a necessidade de um processo de socialização.

A socialização organizacional ou “processamento de pessoas” refere-se a maneira pela qual as experiências de aprendizagem de pessoas que assumem novos cargos, status, ou papéis nas organizações são estruturadas por outras pessoas dentro da organização.

(VAN MAANEN)

Falhas na condução dos processos de socialização dos empregados pode provocar:

- rejeição, que pode levar o empregado a ser expelido da organização ou canalizar sua energia contra os objetivos da empresa;
- conformidade que pode embotar sua criatividade e fazê-lo trabalhar de forma estéril e burocrática, o que faz com que a organização se torne frágil no contexto atual;
- aumento do custo da rotatividade e absenteísmo de pessoal.

O desejo de toda empresa é criar um tipo de individualismo criativo e, nesse caso, o funcionário aceita os valores essenciais da empresa, que podem ser: realizar um bom trabalho, obter lucro, produzir com qualidade, acreditar em mercado e competição.

Para o administrador de recursos humanos o conceito de socialização é cada vez mais útil para planejar ações que podem ser inseridas nas políticas e práticas de gestão de RH com o objetivo de desencadear um processo de mudança.

Sabemos que a busca permanente de um padrão ótimo sempre fará com que a gestão de recursos humanos conviva com a tensão entre o modelo idealizado, concebido pelos teóricos como adequado e o modelo praticado implementado pelas organizações. Mas sabemos que desde o advento das escolas influenciadas psicologia humanista, esse divórcio entre a teoria e a prática tem se consolidado.

Desde Elton Mayo e seus seguidores um contato mais intenso entre a administração e a psicologia vem se determinando uma nova fase na história da administração de Recursos Humanos.

A utilização da Psicologia como ciência capaz de apoiar a compreensão e a intervenção na vida organizacional provocou nova orientação do foco de ação de gestão de Recursos Humanos.

A expressão human resource management (Gestão de Recursos Humanos) e o foco prioritário no comportamento humano podem ser considerados os principais resultados da afirmação definitiva da psicologia humanista na psicologia organizacional.

Com o surgimento da era da competitividade se firma o novo papel da administração de Recursos Humanos.

A intenção de estabelecer vínculos cada vez mais estreitos entre o desempenho humano e os resultados do negócio da empresa se intensifica e cria as bases do surgimento de um modelo de gestão.

Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma clara constatação na maioria das organizações: a principal vantagem competitiva decorre das pessoas que nelas trabalham.

Se os processos e a tecnologia são necessários para transformar uma organização, é importante ressaltar que são as pessoas que dão vida a esses aspectos.

Gerir pessoas significa controlar os fatores que interferem na qualidade de trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de manipulação de sua conduta, mas no sentido de identificar as melhores condições para cada tipo de serviço, as competências necessárias a serem desenvolvidas, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para a execução das atividades.