

Capacitação em Psicologia Organizacional: Introdução à Psicologia Organizacional – A Gestão Estratégica de Pessoas

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

“Em algum momento no passado as pessoas não tinham importância nas empresas, eram apenas parte de um processo e se não ‘servissem mais’ eram simplesmente substituídos. Hoje percebeu-se que o capital intelectual e a valorização do indivíduo como parte integrante e atuante do processo, gera uma parceria de sucesso e bons negócios”.

“Existem muitos componentes que podem ser incluídos em uma estratégia geral de negócios. Porém, não podemos esquecer o ativo fundamental de qualquer empresa: as pessoas”.

A rapidez das mudanças tecnológicas, a globalização da economia e o acirramento da competição entre empresas e entre países geram impactos significativos sobre a gestão das organizações, levando à necessidade de repensar seus pressupostos e modelos.

Estratégia empresarial – formulação da missão e dos objetivos da organização, bem como de política e planos de ação para alcançá-los, considerando os impactos das forças do ambiente e a competição.

Características da administração estratégica de Recursos Humanos:

- Reconhece os impactos do ambiente organizacional externo;
- Reconhece o impacto da competição e da dinâmica do mercado de trabalho;
- Apresenta foco no longo prazo;
- enfatiza a escolha e a tomada de decisão;
- Considera todas as pessoas da empresa, não apenas executivos e operacionais;
- Está integrada com a estratégia corporativa e com as demais estratégias funcionais.

A administração estratégica é um processo amplo que permite à organização procurar atingir o seu propósito ao longo do tempo.

Esse processo abrange a visão, a formulação e a implementação, bem como o feedback contínuo e a avaliação dos resultados, tendo em vista orientar e empreender as ações organizacionais de natureza estratégica, tática e operacional.

A base para a formulação da estratégia é usualmente, o processo de planejamento estratégico – a determinação sistemática de objetivos estratégicos e de estratégias para atingi-los.

A estratégia de Recursos Humanos deve seguir as etapas do processo de formulação e implementação da estratégia da empresa, baseando-se na visão do negócio.

A história da administração de Recursos Humanos revela que, mais que a adoção de políticas ou instrumentos padronizados o que caracteriza uma nova fase é a internalização e a operacionalização de um novo conceito.

A expressão *gestão de pessoas* também não significa a tentativa de encontrar um substituto da noção já desgastada de ARH. O seu uso procura ressaltar o caráter da ação – a *gestão* e seu foco de atenção: as *pessoas*

Ao reunir habilidades, métodos e políticas de gerenciamento, o departamento de Recursos Humanos procura capacitar, envolver e desenvolver os funcionários. Por excelência, ele também humaniza os processos organizacionais.

Grande parte dos objetivos desta área estão voltados para a formação dos colaboradores, sempre pensando no crescimento individual e da organização. Também conhecida como Administração de Recursos Humanos, a gestão de pessoas coloca em prática os mecanismos de valorização da força humana.

Uma das principais tarefas dos psicólogos organizacionais é avaliar a satisfação dos funcionários nos trabalhos, é compreender o que motiva as pessoas a desenvolverem seu trabalho, buscar as formas de escolher pessoas, aspectos de sua personalidade para que se chegue o mais próximo possível da melhor forma de promover bem-estar no trabalho, pois essa questão também faz parte das estratégias para aumentar a produtividade.