

ANÁLISE TEÓRICA DA RELAÇÃO ENTRE SUJEITO E ORGANIZAÇÃO: UM OLHAR DAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS¹

Renata Francieli Gonçalves², Déborah Francieli Traesel³, Denize Grzybovski⁴.

¹ Projeto de dissertação de mestrado em Desenvolvimento

² Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ, E-mail: renata.ctacerta@terra.com.br

³ Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ, Bolsista CAPES, E-mail: deborah.traesel@yahoo.com.br

⁴ Professora Orientadora. Doutora em Administração, E-mail: gdenize@upf.br

Introdução

Um dos desafios da ciência da administração é tentar solucionar os impactos da utilização de novas tecnologias de informação e comunicação, oriundas da mente humana a partir do conhecimento. Essa situação gera um impacto direto na gestão de pessoas. Para Gil (2001) o termo até então utilizado, “administração de recursos humanos”, é considerado limitado, pois restringe as políticas a um recurso denominado “pessoas”. Por outro lado, o termo “gestão de pessoas”, tão em voga na literatura gerencial, é considerado uma evolução histórica, pois evidencia como o fator essencial ao bem-estar dos sujeitos no ambiente de trabalho é a confiança nas organizações, o que até então era ignorado.

Sobre o tema “política de gestão de pessoas” no contexto brasileiro, é imperativo analisar as ideias precursoras de Fleury (1993) e as atuais de Demo (2010). As políticas de gestão de pessoas estiveram em origem na década de 1920, através do movimento das relações humanas, em resposta ao contexto de utilização intensiva da força de trabalho nas fábricas. Foi uma resposta não somente ao impacto das condições de trabalho no ser humano, mas também ao rendimento de seu emprego e à lucratividade da organização.

O objetivo deste estudo é revisar a literatura brasileira sobre o tema com vistas a analisar a importância das políticas de gestão de pessoas na relação dos indivíduos com seu local de trabalho.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, norteada pela expressão “políticas de gestão de pessoas”, realizada em livros, artigos científicos, dissertações e teses publicados no Brasil. Após a reunião dos materiais e a leitura sistematizada, foi possível localizar o conteúdo de dois grandes grupos, cujo primeiro contempla a visão dos autores clássicos em contraposição ao segundo, que contempla as visões dos autores contemporâneos.

Resultados e Discussões

Para Fleury (1993), a administração de recursos humanos continuará a seguir o padrão tradicional, caracterizada por insignificantes modificações técnicas em mínimos resultados organizacionais. Para confrontar com a



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

visão dos recursos humanos, surgiu uma nova visão. A visão da gestão de pessoas, que teve seu marco através dos processos de qualidade, onde era envolvida com o final de centralizar os processos de avaliação, com foco na análise do desenvolvimento das organizações.

Alguns autores, como Guest (1987) e Legge (2006), defendem que os sujeitos são considerados como papéis estratégicos nas organizações em que trabalham, pois a concorrência gerada entre empresas aumenta a competitividade. Juntamente com os sujeitos, a tecnologia também é analisada como determinante nesse processo de concorrência, mas essas duas variáveis são consideradas fatores mínimos para garantir uma posição estável no mercado de trabalho. Fatores, que contribuíram para a valorização dos colaboradores dentro das organizações, proporcionando o bem-estar coletivo entre eles.

Para complementar essa ideia, Demo (2010), determinou que o primeiro objetivo de qualquer organização fosse determinar as políticas e práticas da gestão de pessoas e decidir como elas seriam usadas para contribuir para um maior bem-estar nas organizações. Essa ideia permite a definição de uma maior realização profissional e pessoal, pois gera um consenso, onde as práticas da gestão de pessoas são utilizadas para determinar um desempenho organizacional superior, quando utilizadas de maneira correta e integrada a área de estratégias de negócios.

Armstrong (2009) afirma que as políticas de gestão de pessoas são usadas para definir o posicionamento, as expectativas e os valores de uma organização, quando relacionados à forma de tratamento dos indivíduos. Portanto, servem como auxílio para o desenvolvimento de práticas organizacionais e para a definição das tomadas de decisão pelos sujeitos. Para definir esse posicionamento e os valores dos sujeitos nas organizações, deve-se determinar a confiança empregada nas organizações. Assim, pode-se analisar que essas organizações desestruturadas, até o vínculo entre empregado e sua organização de trabalho, indubitavelmente são contrários formalizados entre empregador e empregado, mas quando não são suficientes para assegurar a tranquilidade em ambas as partes envolvidas.

Dessa forma, Oliveira e Tamayo (2008) propõem a seguinte definição para determinar a confiança empregada na organização: “é o conjunto de crenças interdependentes que integram crenças e respeito de padrões éticos, credibilidade da comunicação, poder econômico da organização e capacidade de atender e reconhecer o desempenho do empregado, tanto financeiramente como profissionalmente” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

A confiança, portanto, pode ser considerada como uma variável que influencia o desempenho das organizações, pois os líderes devem considerá-la sobre os seus subordinados. Ela é um determinante direto do bem-estar dos sujeitos, pois favorece a agilidade, o aumento da eficiência e da eficácia nas decisões e ações. O bem-estar proporcionado pode gerar o vínculo, através da satisfação, do envolvimento com o trabalho e do comprometimento organizacional efetivo.



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

Legge(1995)relataqueaspóliticasdegestãodepessoasparaasorganizaçõescontemporâneasprecisam imprescindivelmente,proporcionaraosindivíduosocomprometimento,deformaabuscarexcelência nasorganizaçõesemqueatuam.

Conclusões

Aspóliticasdegestãodepessoasassumempapel fundamental,nãosomentenodesenvolvimentodasorganizações,mastambémnaretençãoevalorizaçãodenovostalentos.Algunsdosexemplosdepóliticasdegestãodepessoasidentificadasnaliteraturasão:políticadetreinamentoedesenvolvimento,póliticasderecrutamentoe seleção,póliticasderecompensaeavaliaçãodesedesempenho.

Conclui-sequehásignificativarelevânciadaspóliticasdegestãodepessoasparagerarsinergiaentreindivíduoeorganizaçãonolocaldetrabalho.Portanto,éprecisoqueambaspartescumpramcomresponsabilidadeo seupapelnaorganização.

Palavras-Chaves: gestão;sujeito;organização;confiança.

Agradecimentos

ÀCapes,pelaconcessãodebolsadepesquisaquepermitiuarealizaçãodopresentestudo.

Referências Bibliográficas

ARMSTRONG,M.Armstrong'shandbookofhumanresourcemanagementpractice.11.ed.London:KoganPage,2009.

DEMO,G.Desenvolvimentoevalidaçãodaescaladepercepçãodepóliticasdegestãodepessoas(EPPGP).RevistadeAdministraçãoMackenzie,v.9,n.6,p.77-101,set/out.2008.

_____.Políticasdegestãodepessoasnasorganizações:opapel dosvalorespessoais e da justiça organizacional.3.ed.São Paulo:Atlas.2010.

FLEURY,M.T.L.Culturadaqualidadeemudançaorganizacional.RevistadeAdministraçãodeEmpresas,v.33,n.2,p.26-34,mar./abr.,1993.

GIL,A.C.Gestão de Pessoas.São Paulo:Atlas,2001.

GUEST,D.Humanresourcemanagementandindustrialrelations.JournalofManagementStudies,v.24,n.5,p.503-521,1987.doi:10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x

LEGG,K.Humanresourcemanagement:rhetoric sandrealities.London:Macmillan,1995.



SALÃO DO CONHECIMENTO UNIJUÍ 2013
Ciência • Saúde • Esporte



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

_____. Human resource management. In: ACKROYD, S.; BATT, R.; THOMPSON, P.; TOLBERT, P. S. (eds.). The Oxford handbook of work and organization. New York: Oxford University, 2006. p. 220-241.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Confiança do empregado na organização. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) . Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2008. p. 97-110.

