

>> e-book

Gestão de pessoas na minha empresa: por onde começar?



Introdução

Pode até não parecer, mas a gestão de pessoas nos pequenos negócios é uma das atividades mais relevantes que existem. Afinal de contas, as organizações são feitas de pessoas muito diferentes, com desejos, anseios e comportamentos variados e que precisam, de alguma forma, trabalhar em conjunto em prol das metas da organização.

O problema é que muito empreendedor acredita que isso é coisa apenas para empresas grandes, que ele sozinho dá conta do recado no seu negócio ou ainda que essas são questões de segunda ordem.

Acontece que a gestão de pessoas pode ser feita em empresas de todos os tipos e tamanhos, e por mais que seja sempre melhor contar com pessoal especializado para fazer isso, vale a pena conhecer um pouco dos processos mais comuns e dos benefícios que eles podem trazer para a sua empresa.

Pensando nisso, este e-book vai abrir a sua mente em relação à gestão de pessoas. Vamos apresentar o conceito, as principais estratégias e os subsistemas em ação na maior parte das empresas. Assim, você será capaz de implantar alguma coisa ou repensar aquela ideia de contratar um psicólogo para seu empreendimento.

Vamos começar?

O que é gestão de pessoas?

A gestão de pessoas é uma área dentro da empresa responsável por administrar todo o capital humano de um negócio.

Para isso, são utilizadas técnicas, políticas e práticas ligadas aos recursos humanos para ser possível conciliar as metas das empresas com os objetivos pessoais de cada colaborador.

No começo, a área responsável pela gestão de pessoas era conhecida como recursos humanos. Era a parte da empresa que se encarregava de administrar as pessoas fazendo um monte de conta sobre gente. Limitava-se apenas a cumprir normas e questões burocráticas e maapeava mais ou menos alguns problemas, colocando a gestão de verdade nas costas da gerência.

Hoje, é uma área tida como estratégica, ou seja, é preciso fazer mais do que administrar, pois a gestão de pessoas deve impulsionar o negócio em direção às suas metas e objetivos ao mesmo tempo em que proporciona remuneração justa e oportunidade de realização dos indivíduos que ali trabalham.



Etapas da gestão de pessoas

Podemos reunir as práticas e políticas de gestão de pessoas em cinco principais etapas: aplicação, provisão, recompensas, desenvolvimento e monitoramento.

Agregar pessoas

Conhecido também como recrutamento e seleção, agregar pessoas é a atividade que representa o primeiro contato que um profissional tem com a empresa. Também é conhecida como aquisição, atração de talentos ou provisão. Engloba todas as ações que a empresa promove para atrair pessoas para trabalhar nela, que vão da criação, processo de publicação em meios de comunicação e redes sociais, captação de currículos, recrutamento e seleção.

Outras ações importantes, são: a contratação e a integração dos novos colaboradores quando estes passarem a fazer parte do quadro da empresa.

Aplicar pessoas

Aplicação é entendido como tudo o que é feito para ordenar o esforço e o trabalho das pessoas dentro da organização. Engloba a descrição dos cargos, organograma, fluxo e outras atividades que direcionam o trabalho das pessoas dentro da empresa.

O que existe de mais útil nesse subsistema e que você pode trabalhar imediatamente na sua empresa é a descrição de cargos.

Em suma, trata-se de definir:

- Qual é o perfil de candidato esperado para determinado cargo?;
- Quais são as atividades que ele vai desempenhar na empresa?;
- Quais são os tipos de competência e formação necessárias para o exercício da função?;
- Qual é o plano de carreira desse profissional a partir do cargo que ele começou na empresa?;
- Quais são as capacitações necessárias que ajudam o colaborador a melhorar o desempenho diante da função exercida na empresa?;
- Quanto o colaborador irá receber pelo serviço?

Se quiser aprender mais sobre os perfis e descrição de cargos, temos um material para você aqui: [Quais são os perfis dos cargos de sua empresa?](#) Todos esses detalhes precisam ser descritos por você antes de realizar qualquer contratação, de modo a minimizar problemas e, claro, custos por contratar um profissional que não seja o ideal para a sua empresa e nem para o cargo.

As avaliações de desempenho também ficam aqui. Nelas, você será capaz de verificar o quanto seus colaboradores estão efetivamente trazendo o resultado que é esperado deles para a empresa.

Recompensar pessoas

Considerado um dos elementos de maior motivação e incentivo aos colaboradores, esse item também é conhecido como manutenção por tratar de aspectos mais objetivos da gestão de pessoas como salários e benefícios.

Neste caso, estamos falando de:

- Remuneração;
- Benefícios e serviços;
- Bonificações.

Por que avaliar essa etapa é importante para o seu negócio?

Porque é fundamental que sejam desenvolvidos sistemas de remuneração que motivem os colaboradores para que eles se mantenham interessados em permanecer na empresa.



O pulo do gato é transformar um departamento burocrático em uma área estratégica. Não é apenas definir os salários, é também fazer de uma forma tal que eles sejam salários competitivos e façam com que as pessoas sintam-se recompensadas em trabalhar na empresa. Não é só dar um plano de saúde para os funcionários; é fazer com que este seja um benefício reconhecido e útil, que aumente o interesse das pessoas pela sua proposta de trabalho.

Isso é o que chamamos de engajamento, que é uma espécie de medida de o quanto as pessoas estão verdadeiramente se envolvendo com seu trabalho e suas diversas tarefas e responsabilidades.

Com certeza esse é o desejo mais profundo de todo empreendedor: seus colaboradores estão totalmente engajados com os projetos e resultados da empresa.

Desenvolver pessoas

A ação de desenvolver pessoas está diretamente ligada à capacitação dos profissionais, seja no crescimento pessoal, seja voltado ao cargo em que atua;

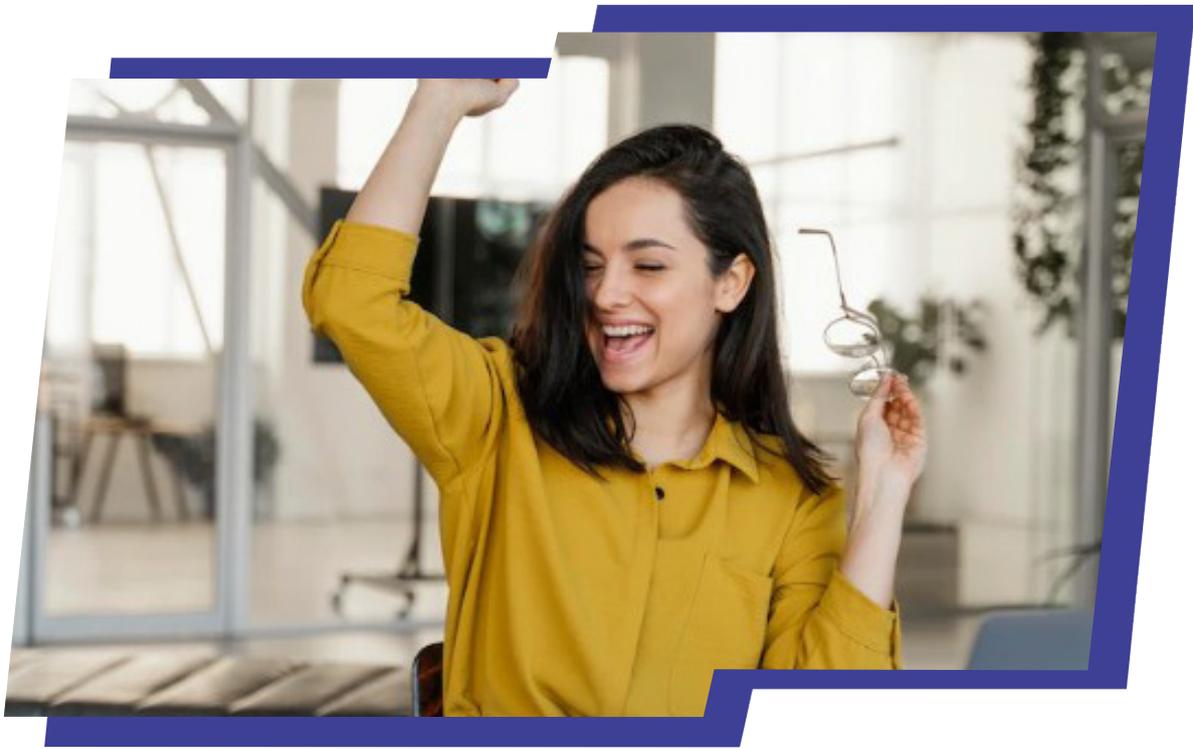
Neste caso, podemos incluir quatro elementos:

- Treinamento e desenvolvimento;
- Programas de mudanças;
- Desenvolvimento de carreira;
- Desenvolvimento organizacional.

Aqu, ficam todas as ações realizadas pela empresa no intuito de aumentar a competência do seu time e, conseqüentemente, os resultados do negócio.

De novo, o pulo do gato é fazer com que as pessoas tenham oportunidade de desenvolvimento em atividades que estão relacionadas à sua atuação na empresa, fazendo com que seu crescimento seja igualmente benéfico para ele como pessoa e para a organização por meio da sua atuação aprimorada.

Além disso, algumas atividades do negócio exigirão treinamento específico, que é importante para que o colaborador desempenhe as suas funções de maneira qualificada.



Tudo o que a empresa tiver ou fizer de processos ligados ao desenvolvimento das pessoas – mapeamento das competências, compra de treinamentos ou cursos, incentivo ao desenvolvimento pessoal – enquadra-se neste subsistema.

Manter pessoas

Este item é relativo a tudo o que diz respeito à administração legal dos funcionários, como folha de ponto, assinatura de contrato, pagamento de salários e afins, bem como a parte estratégica de criar um plano de carreira, segurança e higiene no trabalho para que se evite acidentes e estimule qualidade de vida.

Normalmente, a rotatividade de funcionários, quando elevada, prejudica muito a empresa de diversas maneiras, seja financeiramente, ou pelo acúmulo de tarefas para outros profissionais ou pela perda de mão de obra qualificada. Desta forma, é essencial que no seu departamento de gestão de pessoas exista uma atenção extra para questões como:

- Plano de carreira;
- Higiene;
- Segurança e qualidade de vida.

Portanto, crie um ambiente de trabalho que seja agradável e produtivo, minimizando conflitos a partir de uma boa comunicação.

Por fim, o plano de carreira é essencial e, claro, benefícios complementares podem ajudar a mostrar ao colaborador o quão feliz você está por ele permanecer na equipe.

Monitorar pessoas

É fundamental que você monitore os colaboradores e faça correções de rotas quando for necessário.

Para isso, é essencial fazer uma avaliação de desempenho e verificar onde pode estar o gargalo que está atrapalhando uma produtividade maior na empresa.

Neste caso, é necessário que você determine quais serão os indicadores-chave de desempenho de toda a empresa.

Esses indicativos serão o termômetro do negócio, mostrando o que está sendo realizado de forma adequada e o que precisa melhorar.

Os indicadores mais utilizados e que você pode aproveitar para agregar no seu negócio são:

- Quantidade de funcionários que estão saindo da empresa;
- Nível de satisfação dos colaboradores;
- Nível de satisfação dos clientes;
- Retorno sobre Investimento (ROI).

Ou seja, é fundamental que seja feita uma [avaliação de 360º](#) capaz de monitorar desde a base da empresa até o maior cargo.

E então, o que achou? Está pronto para implantar alguns pontos da gestão de pessoas na sua empresa?

Sim, isso mesmo, é possível implantar aos poucos. Na verdade, essa é a nossa recomendação. De uma forma ou de outra, todo empreendedor já trabalha com pessoas e com gestão. Você já contrata e faz entrevistas, recebe currículos e define salários.

Você pode inserir gradualmente e construir passo a passo uma gestão estratégica de pessoas na sua empresa, agregando mais valor ao seu negócio e aumentando sua competitividade.



Expandir seus conhecimentos com o outro e-book, [De Olho nas Pessoas](#).

Referências Bibliográficas:

Procenge, Equipe. Conheça os 6 processos da gestão de pessoas. Procenge, 2021. Disponível em: < <https://procenge.com.br/blog/processos-da-gestao-de-pessoas//>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

RH na Prática, Equipe. Os seis processos da gestão de pessoas. RH Portal, 2016. Disponível em: < <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-seis-processos-da-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

Onze, Redação. Processos de gestão de pessoas: Como implantar na sua empresa. Onze, 2022. Disponível em: < <https://www.onze.com.br/blog/processos-de-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

PontoTel, Redação. Gestão de pessoas: tudo o que você precisa saber! PontoTel, 2020. Disponível em: < <https://www.pontotel.com.br/gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

Sólides, Redação. Gestão de Pessoas: o que é, pilares, importância e aplicação. Sólides, 2022. Disponível em: < <https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

Fia, Redação. Gestão de pessoas: o que é, importância e como desenvolver. Fia Business School, 2018. Disponível em: < <https://fia.com.br/blog/gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

Antunes, Beatriz. Gestão de pessoas: como melhorá-la em sua empresa. PandaPé, 2022. Disponível em: < <https://blog.pandape.com.br/gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

