



12º Simpósio de Ensino de Graduação

GESTÃO ESTRATÉGICA DO SETOR PRIVADO AO PÚBLICO

Autor(es)

FRANCO KAOLU TAKAKURA JUNIOR
INÊS APARECIDA SOARES CAMARGO

Orientador(es)

SILVIO ROBERTO IGNÁCIO PIRES

Resumo Simplificado

A pesquisa foi realizada de forma exploratório e qualitativa sendo aplicado um questionário para o diretor de Recursos Humanos na Prefeitura de Tietê onde de forma detalhada consegue visualizar a diferença da gestão de pessoas no corporativismo privado e no setor público. A finalidade desse trabalho é trazer os conceitos acerca da Gestão Estratégica de Pessoas e defini-los, tendo como foco demonstrar a real importância do Capital Intelectual para a organização, tornando-se um diferencial para as empresas que compreendem a importância das pessoas, sendo estas, seu bem maior. Cada vez mais, acentua-se a necessidade em obterem-se profissionais qualificados, mas, acima de tudo, engajados no propósito da organização. Nesse sentido o trabalho visa abordar como a Gestão Estratégica de Pessoas vem trazer vantagem competitiva à organização, ou seja, se o Capital Intelectual do funcionário for usado de maneira eficaz, seu desempenho torna-se benéfico para o desenvolvimento da empresa, agregando maior valor e contribuindo para o sucesso organizacional.

Gerir estrategicamente pessoas é entendê-las como diferentes em suas habilidades e valores, influenciando nas decisões da empresa, sendo necessário, portanto, identificar tais diferenças, fazendo com que elas agreguem valor de maneira positiva à organização. Diante do tema abordado encontram-se alguns questionamentos sobre o assunto, onde se verificam as principais deficiências desenvolvidas pelas empresas no que se refere à gestão de seus recursos como segue:

Gestão Inadequada dos Recursos Humanos

A inadequação na gestão dos recursos humanos refere-se à ausência de estratégias que permitam crescimento tanto pessoal quanto profissional dos colaboradores, quando não se utiliza o capital intelectual de maneira eficaz, comprometendo assim o desempenho dos mesmos e resultando em insucesso no alcance das metas da organização.

Falta de comprometimento dos funcionários

Profissionais desmotivados tornam-se descomprometidos. Dessa forma é importante a identificação de suas necessidades, proporcionando incentivos que contribuam para um melhor desempenho da função, buscando o alcance de um espírito colaborativo e de confiança entre as pessoas, inclusive entre os níveis hierárquicos.

Falta de motivação e reconhecimento por parte da organização

Pessoas que não se sentem valorizadas e reconhecidas pelo que fazem tendem a ser desmotivadas. Assim a delegação de outras tarefas, bem como de responsabilidade, pode ser um fator positivo; para isso os chefes devem procurar desenvolver novas habilidades em seus colaboradores.

Ausência de transparência na comunicação

Muitas empresas mantêm as informações centralizadas, causando com isso distorções na comunicação e dificuldade em identificar as informações de maneira adequada, uma vez que os funcionários as recebem de maneira parcial, permitindo outras formas de entendimento alheio ao real propósito.

Falhas na liderança dos funcionários

A liderança pode tornar-se falha, quando o chefe não consegue cativar os funcionários, na falta de aptidões para conduzir as pessoas, nas limitações para atuar com elas, na dificuldade de controlar ações delegadas fazendo uso da detenção do poder.