

Gestão de pessoas

SUA IMPORTÂNCIA E DICAS PARA INOVAR NA ÁREA



Tabela de Conteúdos

- 01** Introdução _____ Pág.3
- 02** Papel do líder _____ Pág.6
- 03** Estratégias para inovar _____ Pág.9
nessa área
- 04** Conclusão _____ Pág.12

1

Gestão de pessoas: Qual sua relevância?

Introdução



Gestão de pessoas

A área de gestão de pessoas é extremamente importante dentro das organizações. Nela, são necessários profissionais comunicativos que saibam gerir seus funcionários da melhor maneira possível. Mas por que essa área é tão relevante para a sua empresa?

Em primeiro lugar, vale ressaltar que se um time não estiver em harmonia, ele não irá funcionar bem. Ou seja, é preciso que os funcionários possuam uma boa convivência para que eles entreguem melhores resultados. Além disso, é necessário, também, que essa equipe esteja motivada e entenda o propósito daquilo que faz.

Pensando nisso, podemos definir os pilares da área de gestão de pessoas como sendo:

- **Motivação e Engajamento**
- **Comunicação**
- **Trabalho em equipe**
- **Habilidades e Competências**
- **Treinamento e Aprimoramento**

Tendo esses pilares em vista, podemos definir como eles podem ser desenvolvidos e o papel do líder dentro disso.



5 pilares da gestão de pessoas

Motivação e Engajamento

Para que o trabalho dentro de uma empresa fique mais leve e produtivo, seus funcionários precisam estar motivados e sentir que seu trabalho é devidamente reconhecido. O gestor do time precisa lembrar que ele está lidando com pessoas, e não com ferramentas para alcançar metas. Logo, é necessário garantir que essas pessoas estejam devidamente motivadas e engajadas acerca do propósito da organização para que elas sintam prazer em exercer suas funções.

Comunicação

Ela é a chave para alcançar a harmonia dentro de um time. Essa comunicação deve sempre prezar pela transparência, confiança e não-violência. Assim, o gestor deve usar uma linguagem clara e objetiva na hora de se dirigir ao seu time. Um ótimo recurso também é o feedback: esses retornos ajudam o funcionário a entender se está no caminho certo ou se precisa melhorar em algum aspecto.

Trabalho em equipe

É importante que os funcionários entendam que o coletivo deve prevalecer a vaidade de cada um. Assim, deve-se incentivar a troca de ideias e momentos de descontração que enfatizem a importância do companheirismo na equipe.

Habilidades e competências

Primeiro, precisa-se entender que cada funcionário possui um perfil diferente. Todos possuem suas forças, fraquezas, habilidade e competências. Sabendo isso, cabe à gestão de pessoas auxiliar no processo de desenvolvimento de cada um, atenuando suas fraquezas, maximizando seus pontos fortes e direcionando seus membros a determinadas áreas de acordo com os seus perfis.

Treinamento e Aprimoramento

Conhecendo bem o seu time e os gaps que podem ser melhorados, pode-se partir para o aprimoramento deles a partir de treinamentos. O objetivo desse pilar é instigar em seus profissionais a busca por conhecimento e melhoria. Agora, qual o papel do líder em tudo isso?



A person's hand is shown using a black card reader on a tablet. The tablet screen displays a blue interface with a white arrow pointing up and the word "Swipe" below it. In the background, there are several bottles of cleaning products on a counter. The overall scene is a close-up of a person interacting with a device in a retail or service environment.

2

Por que é importante ser um líder inspirador?

Papel do líder



A importância do líder inspirador para inovar

Por que ser um líder inspirador?

As empresas são feitas por pessoas, e para garantir que haja um bom funcionamento dela, é necessário que essas pessoas possuam um bom direcionamento. Nesse contexto, surge a importância do líder. Ele é responsável por estimular, motivar e inspirar a equipe a construir bons resultados juntos.

Ou seja, um líder não existe sem seus liderados e não conquista resultados a não ser que seja inspirador e inove naquilo que faz. Tendo isso em vista, quais são as características de um líder inspirador?

Características de um líder inspirador

Autoconhecimento

Ao conhecer bem a si mesmo, tanto seus pontos fortes, como seus pontos fracos, o líder consegue basear seu planejamento em ações conscientes e transmitir segurança na hora de delegar tarefas.

Humildade

Um líder inspirador é humilde e trata seus funcionários de maneira respeitosa e empática, dando a entender que ele não está acima de seus funcionários. Além disso, ele sempre busca ensinar aquilo que sabe aos seus liderados e, também, aprender com eles aquilo que não sabe.

Comunicação transparente

Um líder inspirador precisa ser claro e transparente naquilo que transmite a seus liderados. Ao ser claro, ele aumenta as chances de ser melhor compreendido pelo time. E ao ser transparente, ele ganha a confiança da equipe, o que é extremamente importante em um ambiente de trabalho.

Metas bem definidas

Um líder inspirador precisa ser visionário e ousado ao estabelecer as metas de uma empresa. Com isso, ele motiva o time a tentar sempre se superar e alcançar bons objetivos.

Valorização de perfis diferentes

Para ser um bom líder, é necessário que ele entenda que seus liderados possuem perfis diferentes. Sabendo isso, ele consegue visualizar o que cada um tem a oferecer de melhor para sua equipe.

Assertividade em feedbacks

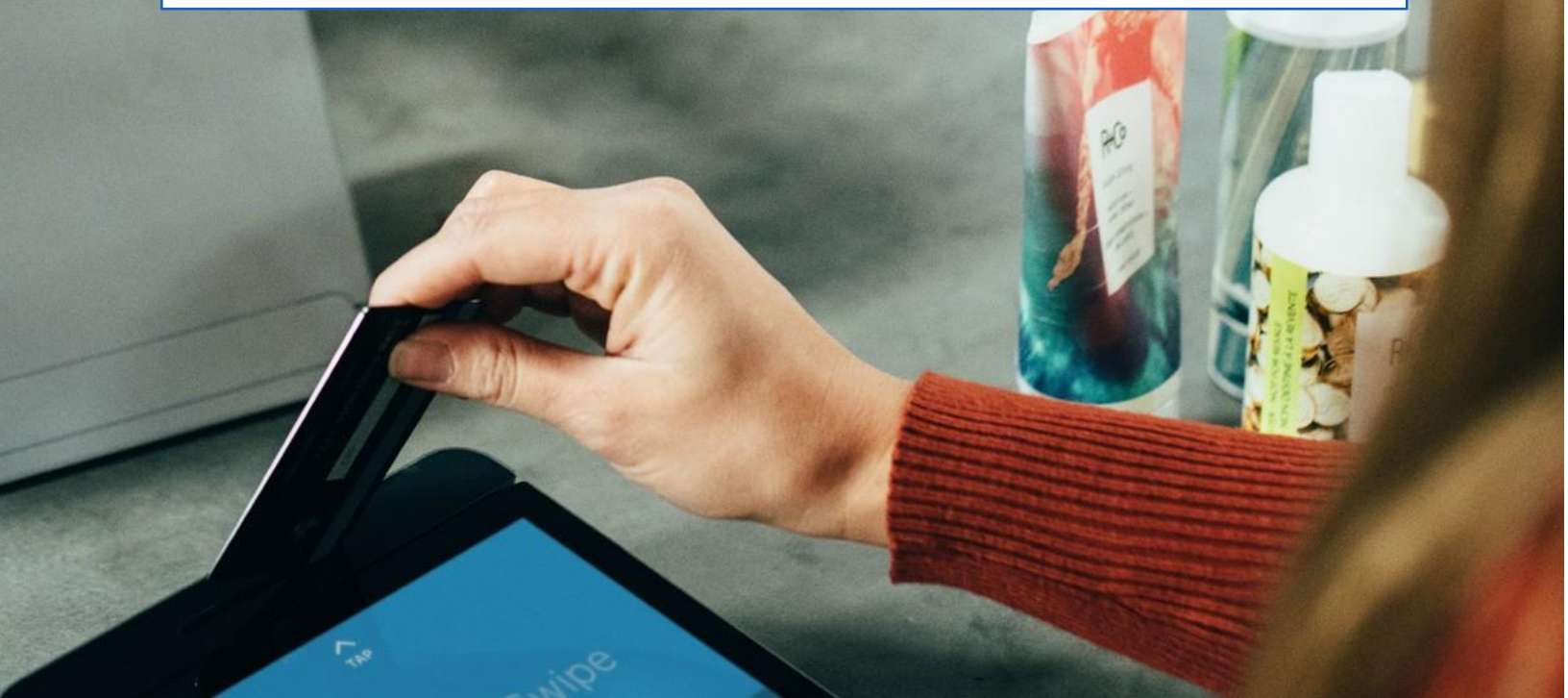
Um bom líder é aquele que consegue dar feedbacks positivos e construtivos aos seus funcionários. Com o feedback construtivo, ele motiva os funcionários a melhorarem em seus pontos de atenção; e com o feedback positivo, ele os motiva a continuarem fazendo aquilo que foram elogiados por fazer.

Agora que entendemos o que é ser um líder inspirador, como podemos aliar isso a práticas que inovem na área de gestão de pessoas?



3

**Quais estratégias
usar para inovar
nessa área?**



Estratégias Inovadoras

Incentivar a integração entre as equipes

- Investir em tecnologias de comunicação eficientes (como o Slack, por exemplo);
- Integrar diferentes perfis através de dinâmicas em grupo (use a criatividade!);
- Não restringir as ideias a somente um departamento, sempre tentar ouvir opiniões diferentes.

Implementar uma cultura organizacional

- Criar um documento por escrito com o MVV (missões, visões, valores) e outros princípios da empresa para entregar aos funcionários;
- Ser um exemplo a ser seguido pelos funcionários e estar alinhado com a cultura (papel do líder).

Analisar o perfil dos seus funcionários

- Aplicar diferentes metodologias de análise de comportamento (DISC, Motivogramas, entre outros);
- Direcionar e orientar os funcionários da melhor maneira baseando-se em seus perfis.

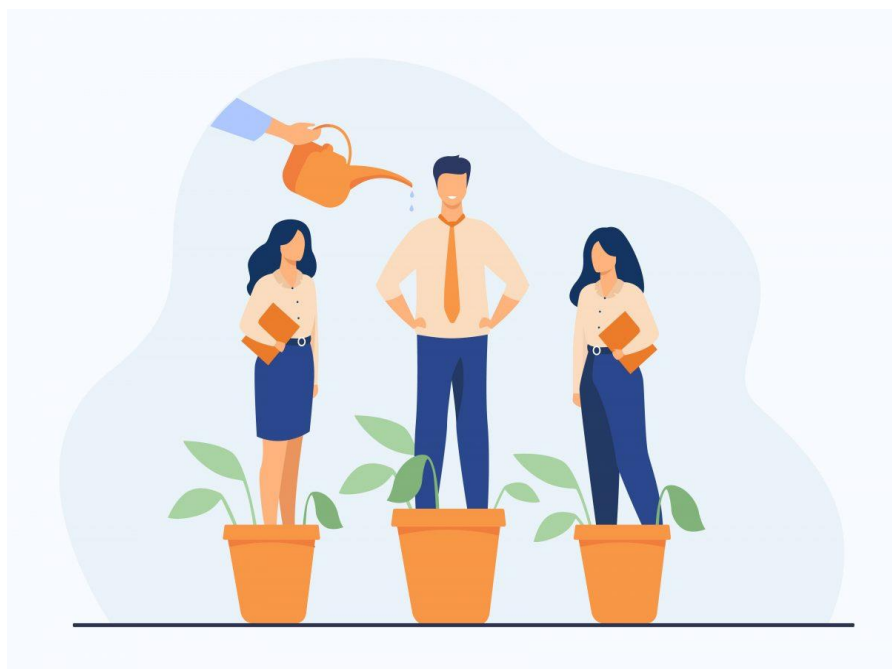
Qualificar o time sempre que possível

- Manter a equipe motivada ao aprender coisas novas;
- Realizar treinamentos com pessoas especializadas;
- Organizar palestras internas para ampliar o conhecimento do time, seja ela ministrada pelos próprios membros da equipe ou com pessoas externas.



Estratégias Inovadoras

É válido ressaltar que essas estratégias não precisam ser implementadas todas de uma vez só. É necessário analisar, primeiro, quais são as demandas da sua equipe para, assim, estudar o que precisa ser implementado. O papel do líder, portanto, é essencial nesse caso: ao conhecer bem o seu time, ele consegue entender o que precisa ser feito e como ele deve agir em diferentes ocasiões.



4

Conclusão





Conclusão

As empresas são feitas por pessoas. Por isso, a área de gestão de pessoas se torna essencial para todas essas empresas. É ela que fica responsável por analisar se o time está em harmonia e trabalhando bem, assim como perceber se seus funcionários estão devidamente satisfeitos e motivados dentro das organizações. Ademais, o papel do líder é crucial nesse contexto: ele que servirá de exemplo para os outros e ficará responsável por inspirar seus liderados a realizarem um bom trabalho.

Tendo tudo isso em vista, é possível entender a importância de inovar dentro dessa área, uma vez que isso garante aos funcionários a vontade e incentivo necessários para que eles se sintam realizados e entreguem bons resultados para a empresa.

Por Claudia Tamashiro- Consultora



A Integra é uma organização sem fins lucrativos, prestadora de **serviços de consultoria** nas áreas de Engenharia e Gestão. É constituída e gerida por alunos de graduação da UNICAMP e atua no mercado desde 2009

