

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO

DOMINGUES, André dos Santos.

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

VEIGA, Maria Clara

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

FONTANINI, Rony Lacerda

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

GUIMARÃES, Talita Rodrigues

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

MARQUES, Marlei Aparecida

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

CUNHA, Francisco Estevan Guerra

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

O estudo aborda a importância da gestão de pessoas nas empresas, que tem como objetivo administrar e comandar os profissionais, usando como ferramentas um conjunto de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas com a finalidade supervisionar o comportamento dos profissionais, a fim de potencializar o capital humano. Em fim o setor de gestão de pessoas tem a responsabilidade na formação dos profissionais para que haja um crescimento tanto individual como da organização.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas, motivação, organização.

Tema Central: Administração.

ABSTRACT

The study addresses the importance of managing people in organizations, which aims to manage and control professionals, using tools such as a set of skills and methods, policies, techniques and practices in order to supervise the behavior of professionals in order to enhance human capital. In the end people management sector has a responsibility in the training so that there is both individual and organizational growth.

Keywords: People Management, motivation, organizational

1.

INTRODUÇÃO

O setor de gestão de pessoas tem a função de cumprir com esse processo motivacional dos profissionais, já que o ambiente de trabalho está repleto de fatores desmotivadores, em conjunto prejudicam o desempenho com isso a produtividade do profissional, sendo assim é de grande relevância já que traz benefícios para a organização e do próprio profissional, isso requer uma participação dos colaboradores para que haja um envolvimento em prol do desenvolvimento. Tudo isso é possível graças as técnicas e mecanismo utilizados com um objetivo em comum, que é a valorização dos profissionais.

Para Chiavenato (2003), a organização é definida como um sistema constituído por pessoas, que cooperam entre si visando alcançar objetivos, que individualmente seriam impossíveis de serem alcançados, um desses objetivos que podemos citar é o sucesso de uma empresa.

Contudo a atuação deste setor torna-se essencial em uma organização, uma tarefa complexa, porém importante, e influencia diretamente na organização, sabendo que o ser humano é o principal ativo, é necessário que ele seja motivado, esse estímulo faz que o funcionário aumente a produtividade e seja mais comprometido com o trabalho, sobretudo manter o funcionário motivado é vital para o êxito da organização.

2.

REFERENCIAL TEORICO

A gestão de pessoas é responsável de cumprir com um importante papel dentro das organizações, seja ela qual for. Sempre buscando o aperfeiçoamento da organização, uma ferramenta muito usual é a gestão do clima organizacional, que utiliza o dialogo ou elaborações de pesquisas, sobre as percepções dos colaboradores, à respeito dos aspectos do clima no ambiente de trabalho, propriedades motivacionais se estão presentes e se ajudam na melhora da qualidade e produtividade, avaliar o grau de expectativa na empresa, uma forma de ouvir e avaliar o nível de satisfação dos mesmo, assim eles se sentem respeitados e atuantes na melhoria da empresa. Porém isso só surte efeito quando os problemas

identificados são solucionados com as devidas medidas ou com a implantação de novas políticas internas.

Conforme Heller (1999) após esse processo de interação com colaborador, e de sanados os problemas, é recomendado sempre estar reavaliando periodicamente, monitorando a motivação, produtividade e contentamento através de novas pesquisas. Também segundo ele é sempre necessário descobrir as necessidades através da Teoria de Maslow, onde cita 5 tipos de necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, auto-estima e auto-realização).

A motivação dentro de uma organização pode ser resumida pelos seus variados resultados, como benefícios, recompensas, promoções, podendo ocasionar indefinidos resultados, dependendo da necessidade e dos desejos de cada indivíduo. E quando uma necessidade é satisfeita, ela não, mas age de forma motivadora de comportamento, já que perde seu efeito e não causa mais tensão e desconforto.

As empresas são totalmente dependentes de seus colaboradores, em todos os sentidos, são eles os principais protagonistas e responsáveis para o sucesso ou fracasso, sendo assim é função da empresa se preocupar com o desenvolvimento intelectual e psicológico de todos, fornecendo a eles capacitação, investimentos em educação para proporcionar um desenvolvimento profissional, tornando-os mais qualificados com o intuito de melhorar seu desempenho.

Quando falamos de gestão de pessoas envolvemos todos os indivíduos que fazem parte da empresa, seja ele o proprietário como o funcionário, O proprietário visa o crescimento, o aumento da produtividade e lucro. Já os funcionários esperam por receber melhores salários, oportunidades de crescimento, ou gratificação pelo trabalho executado.

Para Chiavenato (2003), a motivação humana é importante na gestão de pessoas, pois tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, conforme sua necessidade produz diferentes padrões de comportamento. Já segundo Gil (2001) a motivação pode ser entendida como principal combustível de para a produtividade em uma empresa, devidos aos altos níveis de competição,

exigindo que os colaboradores estejam cada vez mais motivados, para um comprimento do seu trabalho de forma eficiente.

Uma das tarefas mais importantes para os gerentes, que está sendo ao mesmo tempo a mais difícil é conseguir pessoas comprometidas, e a chave do comprometimento é a motivação, por este motivo é necessário identificar fatores capazes de promover a motivação dos funcionários, e dominar as teorias adequadas (GIL, 2001).

3. CONCLUSÕES

Conclui-se que a Motivação é usada como método para gestão de pessoas dentro das organizações. Considerando que o ser humano é formado por características e personalidades únicas e complexas, o seu comportamento tanto no trabalho quanto em qualquer lugar muitas vezes é influenciado por fatores considerados motivacionais.

Este trabalho demonstra a importância da motivação como fator determinante no desempenho na realização das tarefas no meio organizacional, e também esclarece as dificuldades nas tomadas de decisões do Gestor em relação em relação a como abordar cada funcionário afim de aplicar pratica motivacional.

4. REFERÊNCIAS

CHIAVENTO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque de papeis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HELLER, Robert. **Como Motivar Pessoas: 2.ª edição**. São Paulo: Publifolha, 1999.

SIGNIFICADO DE GESTÃO DE PESSOAS. Disponível em

[http://\(www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/\)](http://www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/). Acesso em 28 de setembro de 2014.

GESTÃO DE PESSOAS. Disponível em

[http://\(www.administradores.com.br/artigos/academico/gestao-de-pessoas/79383/\)](http://www.administradores.com.br/artigos/academico/gestao-de-pessoas/79383/).

Acesso em 28 de setembro de 2014.

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL.

Disponível em

[http://\(www.campe.com.br/motivacao-e-clima-organizacional-a-importancia-da-gestao-do-clima-organizacional/\)](http://www.campe.com.br/motivacao-e-clima-organizacional-a-importancia-da-gestao-do-clima-organizacional/) . Acesso em 28 de setembro de 2014.

A MOTIVAÇÃO COMO FERRAMENTA DE MELHORIA. Disponível em

[http://\(www.administradores.com.br/producao-academica/gestao-de-pessoas-a-motivacao-como-ferramenta-de-melhoria/4318/\)](http://www.administradores.com.br/producao-academica/gestao-de-pessoas-a-motivacao-como-ferramenta-de-melhoria/4318/). Acesso em 28 de setembro de 2014.

