

# Como fazer uma boa gestão estratégica de pessoas

O capital intelectual de uma empresa é peça fundamental para sua vantagem competitiva e, em alguns casos, até mesmo para sobrevivência do negócio. É por isso que a gestão estratégica de pessoas vem ganhando mais e mais espaço nas organizações.

Assim, tão importante quanto pensar no desempenho financeiro, investimentos e tecnologia, é essencial preocupar-se com quem move a organização. Com uma gestão estratégica de pessoas, é possível desenvolver diferenciais que o concorrente não consegue copiar com tanta facilidade. E as vantagens aparecem nos resultados da empresa.

## Mas o que é gestão de pessoas?



Gerir pessoas significa alinhar as necessidades da organização com as expectativas e desenvolvimento dos funcionários. Tudo isso construído estrategicamente.

A gestão de pessoas nas organizações vem sofrendo mudanças ao longo dos tempos, acompanhando as transformações no mundo dos negócios, a competição acirrada, novas tecnologias e diferentes modelos administrativos. Foi impactada também pelo jeito atual de construir uma carreira.

[A cada geração, os jovens chegam no mercado de trabalho com novos valores](#) e novas formas de se relacionar com a organização. É preciso estar atento a essas movimentações para que se adaptar e implantar uma gestão estratégica de pessoas realmente eficaz.

## **Práticas de gestão estratégica de pessoas**

A gestão de pessoas deve identificar o papel de cada um na organização e fazer desse capital humano uma “ferramenta” poderosa de transformação e desenvolvimento.

É claro que o processo não é tão fácil assim, afinal, estamos falando de gente, com diferentes expectativas, emoções e ambições. Mas isso não é impossível. Pelo contrário, muitas empresas estão apostando na gestão estratégica de pessoas como diferencial para sair na frente da concorrência.

Veja aqui algumas práticas comprovadamente eficazes:

### **Recrutamento e Seleção**



[Comece fazendo a coisa certa](#). É impossível cercar todos os potenciais problemas na contratação. No entanto, você otimiza o seu processo, quando tem clareza sobre as posições que a empresa precisa e sobre as competências essenciais para se ocupar as vagas.

## **Treinamento e desenvolvimento**

Quer ter sucesso nos negócios. [Invista nos treinamento das pessoas](#). Mantenha o seu time sempre atualizado. Pode ser por meio de palestras, workshops, cursos, apoio ao ensino formal, como universidade, mestrado e doutorado etc. Veja isso como investimento e não como despesa.

## **Comunicação**

Não tem como pensar em gestão estratégica de pessoas sem uma comunicação clara entre empresa e funcionários. É essencial que todos saibam onde a organização se encontra e onde quer chegar, em quanto tempo, como pretende fazer isso, especialmente, qual o papel de cada um nessa travessia. 0

principal resultado será um time comprometido e engajado com as metas corporativas.

## Feedback

O ideal é que esse [feedback](#) seja de mão dupla. As lideranças devem abrir canais para que as pessoas tenham consciência do desempenho individual e coletivo em relação às expectativas da organização. Isso deve ser realizado com frequência. Outra dica é promover, anualmente, a [avaliação anual de desempenho](#). O outro canal vem no sentido contrário. São os funcionários que vão dizer para o líder como tem sido a atuação dele e o que pode ser feito para melhorar cada vez mais. Nesses casos, o líder precisa ser preparado para ouvir, sem levar as críticas para o lado pessoal, gerando um clima de confiança no setor.

## Preparo e envolvimento das lideranças



Os líderes são o meio pelo qual a empresa se comunica com suas equipes. Daí a importância de todos eles estarem bem alinhados

com os objetivos da organização e comprometidos com os resultados, motivando os seus liderados a segui-los rumo ao sucesso. [Busque por líderes e não chefes.](#)

## Monitoramento

Ofereça aos seus líderes ferramentas que lhes permitam acompanhar o desempenho das pessoas e os indicadores, metas e todas as demais ações sob a responsabilidade deles. Busque pelas ferramentas que melhor se adequam ao seu negócio. O feedback também funciona bem aqui.

## Recompensas e reconhecimentos



Confie em sua equipe e conte com ela para alcançar as [metas](#) corporativas. Mas lembre-se de reconhecê-la pelas conquistas. Não é preciso esperar por um grande resultado ou alguma coisa extremamente excepcional para comemorar. Estimule a liderança a valorize os pequenos avanços do dia a dia e a compartilhar todos os méritos com o time. Afinal, cada um tem um papel relevante na organização. As recompensas não precisam vir em

forma de dinheiro. Seja criativo.

## Como ser um bom líder

Um líder preparado tem poder de transformar o ambiente, promover envolvimento e engajamento do time e, claro, gerar resultados para a empresa. Então, não dá para negar a importância dele na gestão estratégica de pessoas.

Se você é um líder ou quer chegar lá, veja algumas dicas para melhorar as suas habilidades de gerenciamento, além do que já foi mencionado acima:

### **Esteja preparado**

Quer fazer um bom trabalho? Então, esteja preparado. A empresa provavelmente vai investir em você, se perceber potencial para a função. Mas não precisa esperar. Se você acredita que é necessário desenvolver algumas habilidades essenciais para essa função, corra atrás do prejuízo. Faça cursos de liderança, estude pela internet, procure um [coaching](#), leia livros... Seja proativo.

### **Aprenda a ouvir**



Ouvir significa prestar real atenção no que o outro está falando, interessar-se pelo assunto. Se alguém da sua equipe o procurar para conversar, dedique tempo para ele, deixe-o expressar sua opinião ou sentimento, sem que ele se sinta ignorado. Estudiosos enumeram cinco etapas para ouvir a equipe, que são: receber, entender, lembrar, avaliar e responder. Você precisa saber como elas funcionam e colocá-las em prática.

### **Identifique o seu estilo de comunicação**

De acordo com os psicólogos que atuam em organizações, existem 4 estilos de comunicação. Saber qual é o seu estilo é essencial. Isso vai impactar na sua capacidade de se relacionar com as pessoas. Esses estilos são:

- Pensadores – precisam de tempo para processar e pensar, antes de responder. São deliberadamente lentos e querem ter certeza de que tudo está certo.
- Socializadores – gostam de conversar com os outros e captam energia dos colegas. Eles trabalham e processam informações muito rapidamente e têm ótimas ideias.

- Diretores – para eles o processo é rápido, tomam decisões imediatamente e gostam de pesquisas e fatos comprovados.
- Relaters – são orientados a relacionamentos e gostam de trabalhar com os outros. Porém, ao contrário do socializador, são mais lentos e calmos.

### **Distribua responsabilidade**

O líder estratégico desenvolve habilidades do time de forma a permitir que elas trabalhem com um nível razoável de autonomia e possam tomar decisões. Aproveitando a sabedoria de todo o time, a empresa eleva a inteligência coletiva, adaptabilidade e [resiliência da organização](#) em longo prazo.

### **Seja transparente**



É fato que um percentual significativo de funcionários não confia no seu empregador ou no chefe. Isso é ruim. Muito ruim mesmo. Se não existe essa relação de confiança, como se entregar em prol dos resultados? Então, uma forma de promover o engajamento do time é sendo honesto e transparente, por



exemplo, sobre os critérios de promoção, sobre resultados e sobre o que está acontecendo na empresa.

### **Estimule e teste ideias**

Na gestão estratégica de pessoas, é fundamental estabelecer maneiras para que as pessoas possa trazer à tona seus pensamentos inovadores. Cabe ao líder ajudá-las a aprender a aproveitar ao máximo sua própria criatividade. Mas é preciso atenção, porque permitir que as pessoas levistem idéias indiscriminadamente pode ser contraproducente.

### **Mas permita errar**



Testar ideias é legal, mas errar não pode ser um problema – desde que o funcionário aprenda com eles. Mas, infelizmente, não é o que acontece na maioria das organizações, onde as falhas vêm seguidas de punições. Na gestão estratégica de pessoas, os líderes devem aprender como administrar as tensões associadas à incerteza e como se recuperar do medo de tentar de novo.

## Seja organizado

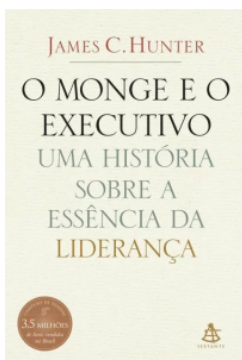
Muitos líderes têm uma dificuldade enorme de gerir seus times e resolver conflitos por absoluta falta de organização. A sugestão é que você reserve um tempo no início de cada mês para fazer um raio X da sua área. Veja o que está rodando nos trilhos e o que precisa ser trabalhado, inclusive, no seu plano de ações. Volte-se para o clima organizacional também e avalie possíveis divergências entre as pessoas e como solucioná-las de forma amigável.

## Aprenda sempre

Na gestão estratégica de pessoas, o líder deve ter humildade e inteligência para aceitar que precisa investir em desenvolvimento sempre. Ele nunca estará 100% pronto.

O tema liderança é muito amplo. Para quem quer aprender mais, os livros são um caminho seguro. Existe uma infinidade de obras interessantes no mercado. Veja uma dica legal:

## O Monge e o Executivo – James Hunter



Qual é o seu conceito de líder? James C. Hunter o convida a entrar em um mundo repleto de escolhas. Por meio de questionamentos, autoanálise e da possibilidade de enxergar com outros olhos, os conceitos de bondade, generosidade, humildade vão sendo tecidos em meio aos troféus da liderança.

O resumo dessa obra está na [plataforma 12Min.](#) E tem muito mais. Boa leitura!

Curtiu esse post? Deixe aqui o seu comentário.