

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

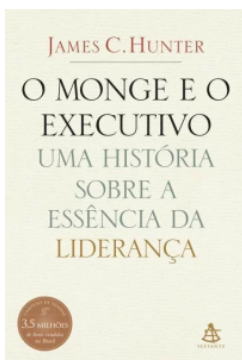
Muitos líderes têm uma dificuldade enorme de gerir seus times e resolver conflitos por absoluta falta de organização. A sugestão é que você reserve um tempo no início de cada mês para fazer um raio X da sua área. Veja o que está rodando nos trilhos e o que precisa ser trabalhado, inclusive, no seu plano 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.