

# MELHORIA NA GESTÃO DE PESSOAS SETOR ADMINISTRATIVO

## IMPROVEMENT IN PEOPLE MANAGEMENT ADMINISTRATIVE SECTOR

Dionizia Burack<sup>1</sup>

Natália Aguiar De Menezes<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo desse artigo tem como pensar na melhoria na gestão de pessoas no setor administrativo e de motivar as pessoas a trabalhar em equipe, para não sobrecarregar só um colaborador, diminuindo o trabalho, oferecendo melhores salários, com benefícios e recompensando o seu desempenho. Gestão de pessoas é o conjunto de princípios, métodos, tarefas associadas às pessoas da empresa, envolve a empresa e o funcionário para atender os mesmos objetivos, onde a empresa oferece oportunidades de crescimento ofertando treinamento e desenvolvendo as suas habilidades, e promovendo ao cargo. A vantagem de se aplicar gestão de pessoas na empresa, seus benefícios a motivação de satisfazer a necessidade de cada colaborador, motivando por meio do reconhecimento e planos de carreiras dando um bom treinamento e desenvolvendo as suas habilidades, proporcionando um bom ambiente de trabalho, beneficiando os colaboradores assim eles trabalham mais motivados atendendo melhor os clientes e gerando mais lucros para a empresa, ganhando mais mercado. A melhoria no setor administrativo e de desenvolver pessoas para o trabalho, levando o funcionário a promoção de cargo, tendo uma visão abrangente no mercado, satisfazendo as suas necessidades e sendo remunerado pelo trabalho prestado, sendo gratificado por ter alcançado as metas, assim o profissional e a empresa saem ganhando por se destacar no mercado pelo bom trabalho ofertado.

---

1 Graduada em Processos gerenciais EAD Unicesumar e cursando pós em Gestão de pessoas

2 Especialista em EAD e Tecnologias Educacionais, Gestão de Pessoas na Cesumar, Graduada em Pedagogia, Processos Gerenciais Cesumar e atualmente professora na Cesumar



**Palavras-chaves:** Motivação, Satisfação, Conhecimento, Benefícios, Vantagens.

## **INTRODUÇÃO**

A justificativa deste artigo é de mostrar como as funções da gestão de pessoas podem contribuir para o alcance de seus objetivos organizacionais e pessoais seus benefícios e vantagens.

A partir da teoria de melhorias da gestão de pessoas no setor administrativo, é onde a empresa tem que ter uma visão voltada no funcionário, dando a ele motivação e planos de carreiras, para satisfazer as suas necessidades e atingir seus objetivos pessoais e profissionais, cumprindo suas metas e sendo recompensado pelo trabalho prestado.

O objetivo geral da pesquisa é de avaliar as vantagens e benefícios de trabalhar em equipe na gestão de pessoas, administrando o comportamento das pessoas e fortalecendo o capital humano nas organizações.

A abordagem ao problema da pesquisa é de se aplicar uma gestão de pessoas no setor administrativo para reconhecer o funcionário dando a ele recompensa ao trabalho prestado.

## **GESTÃO DE PESSOAS?**

Conforme STADLER e PANPOLINI (2014) os autores definem gestão de pessoas e o conjunto de princípios, método e tarefas associadas ao mesmo objetivo fornecer benefícios para a relação de trabalho, sendo um órgão fundamental para defender os mesmos objetivos pessoais e organizacionais.

A gestão de pessoas envolve os funcionários e a organização, a organização ofertando o treinamento e o desenvolvimento, para as pessoas alcançarem suas metas no trabalho, as pessoas se esforçando para crescimento profissional na organização e atendendo os seus objetivos individuais,



que é o plano de carreira, o colaborador ganha mais sendo recompensado pelo trabalho prestado.

A importância da gestão de pessoas para os colaboradores é muito ampla, pois a empresa está adotando uma nova forma de avaliar os funcionários, valorizando e se relacionando mais com os colaboradores. A gestão de pessoas e o alcance dos objetivos individuais e organizacionais, cumprindo os objetivos dos funcionários que é crescer na empresa. O funcionário sendo reconhecido pela organização contribui para o sucesso, cumpre metas e ajuda a solucionar problemas existentes.

A importância da gestão de pessoas é motivar os funcionários, dando a eles treinamento e desenvolvimento, oferecendo um bom ambiente de trabalho, a qualidade de vida e satisfação no trabalho. Um funcionário satisfeito ajudará a empresa crescer, atingindo as metas e fazendo o seu serviço de boa qualidade, ganhando mais clientes e se sentindo satisfeito, por ser reconhecido e recompensado.

## **COMO O PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS PODE CONTRIBUIR PARA A ORGANIZAÇÃO?**

O processo de Gestão de Pessoas pode contribuir através das políticas e práticas para administrar o trabalho das pessoas, tais como os seis processos de gestão de pessoas, que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e motivar as pessoas na organização.

De acordo com CHIAVENATO (2010, pag.15) denomina os seis processos de gestão de pessoas.

1. Processo de agregar pessoas: trazer pessoas novas para a empresa, seleção e o recrutamento.
2. Processo de aplicar pessoas: atividade que as pessoas vão realizar na empresa, é o seu desempenho e o cargo.
3. Processo de recompensar pessoas: incentivar e motivar colaboradores da organização,



sendo o objetivo alcançado e lucratividade, objetivos pessoais benefícios e remuneração.

4. Processo de desenvolver pessoas: capacitar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.

5. Processo de manter pessoas: manter os funcionários motivados e satisfeitos e com condições ambientais e psicológicas de trabalho agradável e com segurança, qualidade de vida na empresa e relações sindicais.

6. Processo de motivar pessoas; monitorar as pessoas, acompanhando e controlando as suas atividades e verificando os resultados.

## **VANTAGENS DE SE APLICAR GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA**

Aplicar gestão de pessoas no setor administrativo na empresa veio para a empresa dividir os postos de trabalho para cada indivíduo para não sobrecarregar só um funcionário, além de motivar o trabalho em equipe. Sabe-se que sem as pessoas na organização os trabalhos não acontecem, sendo a visão lógica de liderança com as pessoas, divisão de trabalho e tarefas, para os funcionários seguirem as regras e metas no trabalho e seus objetivos, por isso é preciso se interconectar entre si.

Ampliar a competitividade na organização é importante, pois a equipe trabalha bem motivada, aumentando a satisfação do cliente, e qualidade de vida no trabalho. A gestão de pessoas trabalha focada nas pessoas, ajudando a alcançar seus resultados e produtividade.

As quatro vantagens são:

1. Aumenta a eficiência do processo seletivo; seleção do candidato para a vaga escolhendo a pessoa certa para a vaga, uma seleção bem-feita pode diminuir gastos para a empresa.

2. Estimula a motivação e a produtividade, e onde a empresa deseja que sua equipe produza mais, não se atentam a motivação das pessoas, sendo que a motivação que vai gerar mais produtividade. Os gestores têm que se preocupar mais com os seus funcionários, motivando assim eles vão



produzir mais e a empresa vai gerar mais lucro.

3. Permite criar a cultura organizacional com ações do departamento de pessoas; a organização já possui a sua cultura, que são as crenças, missão e valores. Por isso que a empresa cobra que as normas sejam seguidas.

4. Facilita o gerenciamento de desempenho; avaliação de desempenho das pessoas na empresa, verificando se eles estão produzindo o esperado, alcançando os resultados da organização.

### **BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE PESSOAS E DE TRABALHO EM EQUIPE.**

Os benefícios são motivar os colaboradores a trabalharem satisfeitos nos seus pontos de trabalho, se for o caso, até mudar de função, pois o funcionário trabalhando no que gosta os resultados irão crescer, gerando mais economia para a empresa e beneficiando o colaborador, desta forma os dois lados saem ganhando.

Os benefícios que a empresa oferece é de compensar os esforços dos funcionários, dando apoio e suporte, qualidade de vida e reconhecendo o colaborador que se dedica mais. Os benefícios da empresa é atingir metas, através do esforço dos colaboradores motivados para ter maior produtividade e satisfazendo as suas necessidades, retendo talentos através da avaliação de desempenho e aumentando a qualidade e produtividade das equipes.

O trabalho em equipe é o conjunto de pessoas com habilidades complementares, comprometidas umas com as outras com objetivos e missões comuns, é a negociação entre os membros envolvidos nos planos de trabalho, expressam ideias e opiniões atingindo seus objetivos e metas na organização.

De acordo com CHIAVENATO (2010) Salário é o núcleo das relações entre organização e pessoas. As pessoas aplicam seu tempo e esforço para serem recompensados com o dinheiro, muitas empresas focam mais na remuneração para satisfazê-lo, reconhecendo e valorizando o seu esforço,



algumas empresas aplicam PLR para motivar os funcionários.

De acordo com CHIAVENATO (2010), Remuneração e o pagamento de recompensas que são repassadas aos funcionários e o seu esforço baseado nos resultados do trabalho prestado e a gratificação. Com finalidade de motivar os funcionários para alcançarem melhores resultados e metas, tornando mais participativos na empresa, contribuindo para o crescimento profissional e empresarial.

### **FUNÇÕES ESSENCIAIS DE GESTÃO DE PESSOAS.**

A estratégia empresarial tem como função servir ações, planos de ações que revelam o potencial e as vantagens competitivas. São objetivos a serem seguidos e atingidos e o compromisso do funcionário. Mostra o acordo da missão do projeto da empresa, a visão e a direção, valores e o compromisso que devemos cuidar e respeitar o patrimônio da empresa.

Segundo ROBBINS (2009, pág. 48), a motivação e a disposição são a capacidade de satisfazer uma necessidade do funcionário, se o funcionário não está satisfeito a produção diminui. Motivação é o funcionário estar satisfeito na sua função atingindo metas e objetivos, essa motivação pode acontecer através de reconhecimento.

Treinamento é a melhoria do comportamento dos funcionários para o alcance de seus objetivos organizacionais, a formação de profissionais sendo que ele deve solucionar problemas existentes na empresa e aumentando o seu desempenho, realizando as suas funções e tornando mais produtivo e criativo.

Conforme JOSÉ MARÍA GASALLA (pag.104, 2007) Desenvolvimento de talentos e a avaliação de rendimento, incentivos, a formação de profissionais, onde o seu desenvolvimento contribui para o progresso na empresa, exigindo visão abrangentes no mercado de trabalho e trabalhar em equipe levando a promoção.

E oferecer um bom ambiente de trabalho que atenda às necessidades das pessoas, a estrutura



adequada, segurança, liberdade na tomada de decisão, garantindo um ambiente confortável e com qualidade de vida motivacional a todos.

A qualidade de vida no trabalho é satisfazer as necessidades dos membros, motivação e satisfação com o trabalho realizado, plano de carreira, reconhecimento pelos resultados alcançados, salários e benefícios adicionais, uma boa comunicação com a equipe, o ambiente físico e psicológico de trabalho, ter liberdade de aprender coisas novas, qualidade de vida e satisfazer as necessidades de cada um, pois cada funcionário tem a sua necessidade.

As empresas de hoje em dia cada vez mais tenham que se adaptar com as mudanças no mercado, se adaptando com a tecnologia, conceito, política A tendência é de cada vez mais atender clientes exigentes, e desta forma, e preciso estar preparado para satisfazer as suas necessidades.

Segundo JOSÉ MARÍA GASALLA pag.49 A organização como ser vivo e a mudança, sendo o núcleo, missão e visão da empresa tanto interna como externa, a cultura organizacional, a estratégia o clima onde respiramos na organização, estrutura a atuação de tarefas, papéis e relacionamentos das pessoas.

A gestão de pessoas deve assegurar uma política ética, que deve servir para conquistar os colaboradores e a empresa como um todo, bem como, respeitar as políticas da organização. A ética é a postura, avaliação das ações no ambiente de trabalho, respeito dos colaboradores, das culturas e morais. Sua função é fiscalizar se está dentro das regras, política e seguir a lei se não e punido.

É assegurar os colaboradores para mudanças e transformações para se adequar ao mercado. A vantagem competitiva é a empresa diminuir os seus concorrentes de mercado, oferecendo produtos diferenciados para não entrar em crise, assim gera mais lucro, os clientes valorizam mais os produtos e serviços oferecidos, com menor preço, desta forma a empresa ganha mais por satisfazer as necessidades dos clientes.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**



O artigo desenvolvido trata da melhoria da gestão de pessoas no setor administrativo, abordando sobre o que é a gestão de pessoas, sendo representada pelas pessoas e organizações trabalhando pelo mesmo objetivo, a sua importância de motivar os funcionários, aplicando treinamento, planos de carreira, satisfazendo suas necessidades e sendo recompensado pelo trabalho prestado.

A contribuição dos processos para a organização, que é através das políticas e práticas para administrar o trabalho das pessoas.

A vantagem de aplicar gestão de pessoas veio para dividir postos de trabalho, os benefícios que é motivar os funcionários para que eles possam trabalhar satisfeitos, dando aos funcionários recompensas pelo trabalho prestado e planos de carreiras.

As funções essenciais para motivar os funcionários, ofertando treinamento e motivando sempre, dando um bom ambiente de trabalho adaptar os funcionários a atender clientes exigentes, respeitar as políticas e éticas conquistando clientes e funcionários, ganhando competitividade no mercado.

## **REFERÊNCIAS**

IDALBERTO CHIAVENATO e STADLER et.al. PANPOLINE; o que é gestão de pessoas do livro (Dr. GEORGE LEAL JAMIL, MARINGA PR, 2018).

IDALBERTO CHIAVENATO processos de gestão de pessoas, salário e remuneração 3 ed. RIO DE JANEIRO RJ, 2010.

(ROBBINS 2009) motivação do livro (Dra. WALDECIRIA SOUZA DA COSTA 22 ed. MARINGA PR, 2018).



## *Estudos Interdisciplinares*

(JOSÉ MARÍA GASALLA, organização estratégia e desenvolvimento livro JOSÉ MARÍA GASALLA 8 ed. SÃO PAULO, 2007).

