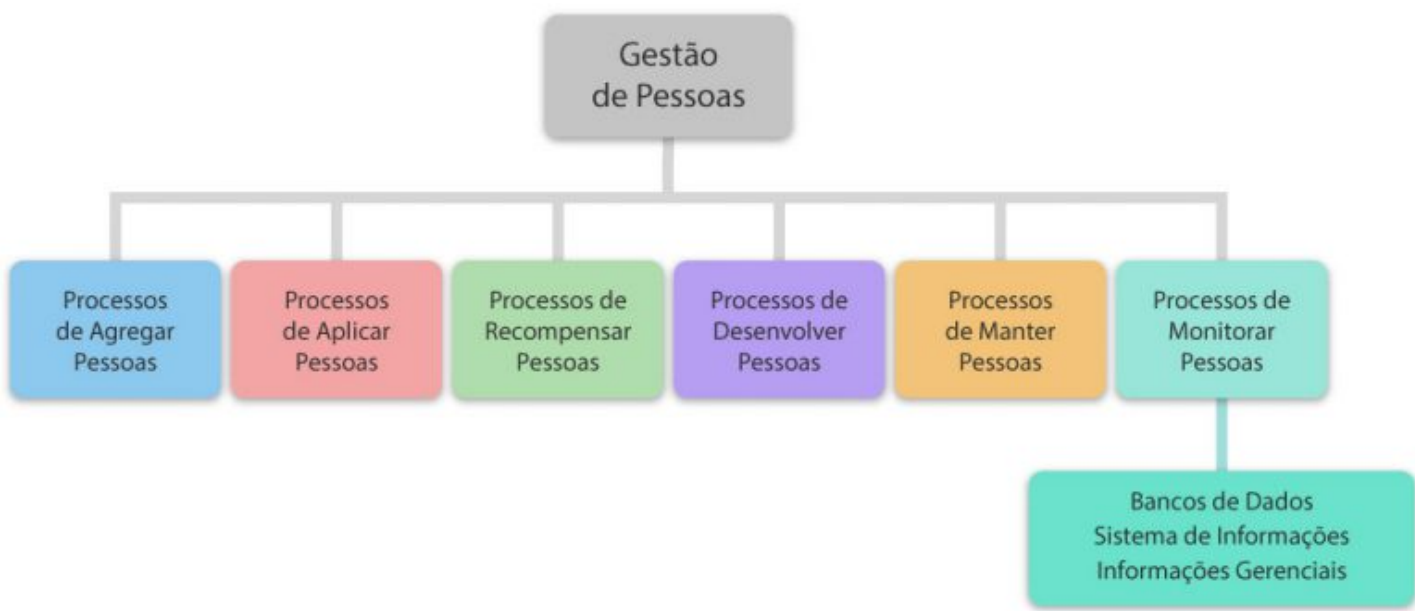


As funções da Gestão de Pessoas: Monitorar Pessoas

Gestão de Pessoas

1. Introdução

Anteriormente, estudamos sobre função da Gestão de Pessoas: Manter pessoas e como seus processos de saúde, segurança, qualidade de vida e como as relações com empregados e sindicatos influenciam as organizações e as pessoas. Agora, vamos estudar e compreender um importante processo: **MONITORAR PESSOAS**. Neste processo, ou função da Gestão de Pessoas, conforme figura 1, vamos entender como as organizações monitoram as pessoas e seus resultados e como o gerenciamento destes é realizado.



Processos de Monitorar Pessoas.

Último dos seis processos da Gestão de Pessoas, o processo de **Monitorar Pessoas** nas organizações é fundamental para **assessorar a tomada de decisão**, tornando-a mais assertiva.

MONITORAR, de acordo com o Dicionário de Sinônimos, significa controlar, **acompanhar**, fiscalizar, **inspecionar**, **monitorizar**, **observar**, **seguir**, **superintender**, **supervisionar**, **verificar**, vigiar, vistoriar, etc.

Esta “monitoração” apoia gestores e dirigentes para saberem se estão no rumo certo; se o planejamento está sendo cumprido; se a missão e a visão organizacionais estão refletidas em seus resultados.



Monitorar pessoas e seus resultados.

Para ter a garantia da obtenção dos melhores resultados, do cumprimento das metas e das diretrizes por toda a organização, em níveis individuais e coletivos, é necessário monitorar, no sentido de criar e acompanhar INDICADORES e respectivos RESULTADOS por meio de SISTEMAS DE INFORMAÇÃO com apoio da TECNOLOGIA.

*“O **objetivo** do processo de monitorar pessoas que trabalham nas organizações é **mostrar como as organizações estabelecem complexos sistemas de informação como meios para monitorar o comportamento das pessoas em um estilo democrático e participativo**. O controle está deixando de ser externo, impositivo e coercitivo para se basear no **conhecimento das pessoas e na informação que elas recebem como retroação de suas atividades e contribuições à organização**”.*

Este é um processo importantíssimo para a organização, pois dele advém o *feedback* (retorno, retroalimentação das informações) acerca das pessoas e de seus resultados.

Saiba mais sobre os processo de MONITORAR PESSOAS acessando o site:
<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/processo-de-manter-pessoas/96845/>

2. Acompanhamento e gerenciamento de pessoas

A estratégia corporativa é o modelo de decisões e atitudes de uma empresa que determina seus propósitos, objetivos e metas, definem as políticas e planos de ação para atingimento destes objetivos e, sobretudo, define o que somos, onde estamos e onde queremos chegar.

Segundo Wright, Kroll e Parnell (2000), a estratégia corporativa é um vasto aglutinado de decisões e ações com alcance nos âmbitos organizacional, financeiro e destaque mercadológico e exprimiui considerável progresso a partir da década de 1980, momento em que o fenômeno da reestruturação empresarial foi destaque.

As decisões, por sua vez, são tomadas por grupos de pessoas que essencialmente determinarão o modelo de gestão que será adotado para aplicação e administração das estratégias definidas.

Para aferir os resultados, a empresa deve garantir um **processo** baseado na **confiabilidade** de todos os envolvidos e, para tal, necessita de acompanhar e **gerenciar as pessoas e seus resultados**.

O processo de acompanhamento das pessoas e dos resultados, um dos fatores chave para o sucesso das organizações, requer diversas ferramentas, mas quando falamos especificamente em satisfação dos colaboradores ou conhecer a opinião destes, uma ferramenta bastante eficaz é a **Pesquisa de Clima Organizacional**, que é utilizada nas empresas para identificação das necessidades, medição do índice de satisfação e avaliação do clima organizacional como um todo.

Neste momento, é importante **alinhar esforços para alcançar a meta comum**, e isso só é possível com o real envolvimento de todos, que apenas acontece a partir do momento em que tomam conhecimento dos objetivos propostos e de onde precisam chegar.

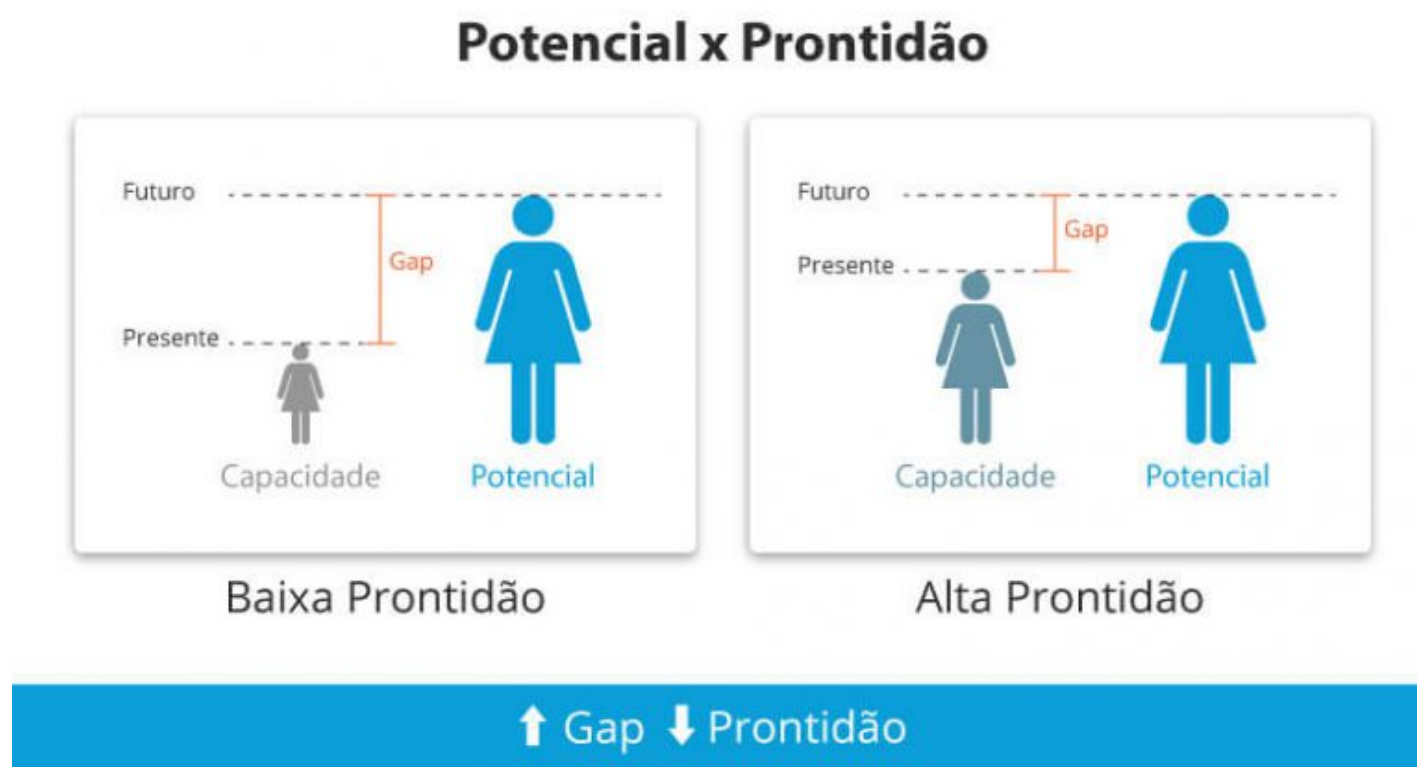
Desta forma, **a gestão participativa**, por meio dos gestores de pessoas, significa envolver, compartilhar riscos, focalizar o desempenho, reconhecer os esforços individuais e de toda a unidade de negócio e assim conseguir **potencializar os resultados**.

Conforme Chiavenato (2008, p. 372), o sistema participativo é o mais aberto e democrático, pois “[...] se apoia em total confiança nas pessoas e no seu empoderamento, incentivando a responsabilidade e o trabalho conjunto em equipe [...]”.



Gestão participativa.

Os gestores precisam estar atentos às suas equipes e, para potencializar os resultados dela, devem conhecer e respeitar as limitações de cada indivíduo, identificar os *GAPS* (as lacunas) que cada um possui em relação à prontidão para atender a demanda e potencial para fazê-lo, será possível traçar **planos de desenvolvimento individuais** que propiciem melhores resultados qualitativos e quantitativos, gerando maior produção e satisfação.



Demanda x Potencial.

Ao respeitar as diferenças individuais e ao identificar as necessidades que cada colaborador possui, os gestores, junto com a área de gestão de pessoas, poderão criar **planos de desenvolvimento, treinamento e acompanhamento** que visem agilizar o processo de obtenção da alta prontidão frente aos desafios, garantindo, assim, melhores resultados e maior grau de satisfação, uma vez que o desenvolvimento pessoal e profissional é facilmente percebido pelo colaborador em questão.

Saiba mais sobre **Plano de Desenvolvimento Individual** acessando o site:

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/plano-de-desenvolvimento-individual-o-que-e-o-pdi/>

Neste processo de monitoração e gerenciamento de resultados, é muito importante falarmos em **gerenciamento da inovação**, pois, para manter-se competitiva, a empresa, assim como seus funcionários, necessita constantemente de treinamento e adequação de seus produtos às exigências de um mercado em constante mudança. Os gestores de pessoas devem priorizar as necessidades identificadas em suas equipes, valorizar as melhores entregas (meritocracia) e, caso não existam processos de reconhecimento, investir esforços para mostrar como estas estratégias podem ser valiosas, quando aliadas à diretriz corporativa, para conseguirem construir equipes motivadas, com entregas otimizadas e com alto desempenho.

Ficou curioso?

A gestão da inovação é fundamental para garantir a perenidade das organizações. De forma bem resumida, a inovação deve partir da criatividade, e do empreendedorismo e, para que ela aconteça, é necessária a criação de uma cultura de inovação.

Mas, não pense que inovar é difícil, pois não é necessário ser um Einstein para inovar. Você pode inovar nas pequenas coisas.

Comece a inovar fazendo algum processo do seu dia a dia de forma diferente.

Logo, outras ideias surgirão.

3. Banco de dados

Como dito anteriormente, os gestores e dirigentes precisam de informações precisas, acerca de seus colaboradores e respectivos resultados, para apoiar a tomada de decisão. No caso da Gestão de Pessoas, não é diferente, os gestores necessitam de informações sobre sua força de trabalho, suas

características e necessidades (Chiavenato, 2016) e, para isso, é necessária a criação de um banco de dados.

Monitorar pessoas e processos através de bancos de dados.

*“A base de todo sistema de informações é o BANCO DE DADOS. O banco de dados _ ou base de dados _ funciona como um **sistema de armazenamento e acumulação de dados** devidamente codificados e disponíveis para o processamento e a obtenção de informações”*

“O banco de dados é um conjunto integrado de arquivos relacionados logicamente, organizados de forma a facilitar o acesso aos dados, eliminar redundância e proporcionar significado, tendência e inteligência. A eficiência da informação é maior com o apoio do banco de dados, não só pela “memória” em arquivos, mas também porque os dados logicamente interligados permitem arranjo, disposição e processamento integrados e simultâneos, o que reduz inconsistências e erros ocorridos em razão de arquivos duplicados. E o que é mais importante é que permitem o tratamento de dados para descobrir insights (intuições) e tendências. É muito comum a existência de vários bancos de dados relacionados logicamente entre si por meio de softwares (programas) que executam as funções de criar e atualizar arquivos, recuperar dados e gerar relatórios”

Aprendendo mais uma!

Algumas dicas para você ficar fera no trabalho:

Perceberam como é importante a empresa possuir um sistema integrado de informações, com um robusto banco de dados?

Vejam agora, na imagem abaixo, vários termos em inglês, muito utilizados nas empresas e que vocês deverão conhecer para melhor utilizá-los.

Sistema Integrado de Informações.

A área de Gestão de Pessoas utiliza diversos bancos de dados interligados que oferecem diversas informações, conforme mostra a figura abaixo:

Bancos de dados interligados.

Os **bancos de dados** são o suporte básico dos **sistemas de informação** e estão diretamente ligados à área de TI – Tecnologia da Informação que, nos fornecem **softwares** (programas) e **hardwares** (equipamentos) para suportar todos os **programas de processamento dos bancos de dados**, gerando, assim, as informações necessárias ao **gerenciamento das informações**.

Conforme Chiavenato (2016), os sistemas de monitoração de gestão de pessoas partiram para o empoderamento das pessoas, colocando-as como as responsáveis por suas decisões sobre o próprio trabalho. Mas, de qualquer forma, cabe ainda ao gestor de Pessoas “monitorar” a satisfação, as entregas, a motivação e os resultados das pessoas, a fim de intervir, quando necessário, e incentivar melhorias continuamente.

Saiba mais sobre **A Importância dos Sistemas de Informação para a gestão das pessoas e dos Processos nas Organizações**, acessando o site:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/24124252.pdf>

4. Conclusão

Neste Tópico, abordamos a importância da monitoração das pessoas e dos processos nas organizações e como os sistemas integrados de informações e os bancos de dados podem apoiar o processamento destas informações, tão importantes para o processo decisório de gestores e dirigentes organizacionais.

.....

5. Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. 2 ed. Rio de Janeiro -RJ: Elsevier, 2008. ISBN 978853523170-0

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2016. xiv, 494 p. ISBN 9788520437612.

WRIGHT, Peter, KROLL, Mark J, PARNELL, John. **Administração Estratégica: conceitos**. São Paulo: Atlas, 2000.

Dicionário de Sinônimos. **Sinônimo de monitorar**. Disponível em: <<https://www.sinonimos.com.br/monitorar/>> Acesso em 21 mar. 2019.

YouTube. (2018, julho, 10). Canal 1. O que é clima organizacional e como ele pode ajudar a sua empresa. 2min58. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=v8lvWM3fElE>>. Acesso em: 29 Nov. 2018.

.....

Ficha técnica

Reitoria:

- Heraclito Amancio Pereira Junior

Vice-reitoria:

- Luciana Dantas da Silva Pinheiro

Pró-reitoria de Planejamento e Administração:

- Edson Franco Imaginário

Pró-reitoria Acadêmica:

- Leda Maria Couto Nogueira

Coordenação Geral Ead:

- Cristiano Biancardi

Coordenação de Conteúdo:

- Vinicius Rosalen

Conteúdo:

- Livia Ferrari Heringer

Orientação de Conteúdo:

- Ivan Nascimento Monteiro

Revisão Gramatical:

- Carolina Augusta Borges Caldeira

Gestão de TI:

- Lucas Sperandio Coradini

Web Design:

- Carlos Augusto Ribeiro Filho
- Fernanda Azevedo Dias
- Nathalia Domitrovic

Ilustração:

- Ray Jonatas Braz dos Santos

Programação:

- Josué de Lacerda Silva
- Victor de Mattos Frossard

Desenho Instrucional:

- Frederico Vescovi Leão

Game:

- Rafael Scandian

