

2021

Gestão de Pessoas

Gestão Feminina no Mundo Corporativo

Em um ambiente onde a concorrência torna-se cada vez mais acirrada, as empresas se viram impulsionadas a buscar estratégias que as tornem mais ágeis em suas tomadas de decisões, mais adaptáveis as constantes mudanças que com frequência são obrigadas a administrar e um ambiente mais flexível nas organizações com seus clientes internos.



Gestão de Pessoas

Consiste em administrar e gerir o capital humano das empresas.

Facto é, que não há mais como conceber o sucesso de uma organização sem uma gestão de pessoas eficientes, afinal, é ela quem possibilitará o engajamento de equipa, o devido aproveitamento de cada talento e a promoção de um bom clima organizacional.

O que é a Gestão de Pessoas?

Gestão de pessoas nas empresas, se refere a um conjunto de estratégias para gerenciar os colaboradores. Em linhas gerais, se o seu negócio depende de seres humanos para gerar resultados, ela é indispensável.

É também a função na organização que está relacionada com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados.

As práticas de gestão de pessoas na capacitação, desenvolvimento e retenção desses profissionais, de forma que os talentos sejam potencializados e que, assim, sua empresa tenha melhores condições de atingir seus objectivos.

Quando não há uma gestão de pessoas efectiva, sua empresa está sujeita a muitas situações internas de conflito, falta de comunicação, alta taxa de turnover, relacionada á rotatividade e, conseqüentemente, pessoas que não estão preparadas e nem engajadas a entregar os resultados esperados.

Principais Objectivos da Gestão de Pessoas

***Resolução de conflitos**

Uma das situações mais importantes é na resolução de conflitos. É importante tomar medidas para que não afecte a produtividade do negócio. Logo, a gestão de pessoas pode se encarregar de acções como dinâmicas de grupo, reuniões periódicas e momentos de descontração em geral, mantendo um clima positivo e garantido o bem-estar de todos.

***Motivação e engajamento**

Produtividade praticamente não existe, sem motivação. Portanto, uma das principais preocupações da gestão de pessoas é manter o time alinhado com os objectivos da empresa. Em termos de engajamento, é de responsabilidade da gestão de pessoas disseminar a cultura organizacional da corporação, de forma que o colaborador se identifique com a missão, visão e valores da empresa e, assim, se motive a produzir mais.

Obviamente, existem outras maneiras de manter o time motivado, e uma das principais delas se baseia na valorização devida das acções dos seus funcionários,

tanto em termos de reconhecimento quanto de uma remuneração extra, por exemplo, algo como um bônus. Pode ter certeza que este investimento ainda sai mais barato do que os encargos de uma alta rotatividade.

***Treinamento e desenvolvimento**

A gestão de pessoas existe para gerir e aprimorar o capital humano, nada mais prudente do que incentivar a obtenção de conhecimento. Essa capacitação pode ser feita através de workshops, palestras, cursos e treinamentos em geral, para que o colaborador adquira novas competências e aplique-as no seu dia-a-dia de trabalho.

Isto sem contar que este é um grande combustível para aumentar a motivação do indivíduo, pois ele perceberá que a empresa de facto acredita no seu potencial.

***Cuidar do interesse dos colaboradores**

Colaboradores querem bons salários, benefícios, um plano de carreira personalizado, segurança no trabalho e oportunidades em geral. Sua empresa provavelmente está focada em outras prioridades, como produtividade, redução de custos, sobrevivência, etc., mas lembre-se que para atingir tudo isso, precisa-se de um material humano capacitado, motivado e valorizado.

***Comunicação transparente**

Um pequeno ruído pode ser o primeiro passo para a geração de fofocas e conflitos, que comprometem o bom ambiente organizacional. Portanto, mantenha uma política de abertura com cada colaborador e explore bastante os feedbacks, de forma que o colaborador sinta que suas ideias importam e são avaliadas pela organização. O mesmo pretende identificar quais são estas características (competência, habilidades ou atitudes), qual o seu real impacto na gestão feminina, e se de facto essa gestão é um grande diferencial no mercado.

Melhores Práticas da Gestão de Pessoas

Deve-se, no entanto primeiramente que definir qual o real papel da liderança no âmbito organizacional.

Melhores práticas para que nada dê errado na implementação do seu negócio:

***Aprimore os processos de recrutamento e selecção**

A gestão de pessoas é responsável não apenas por extrair o que cada colaborador tem de melhor, mas também de identificar talentos para cada função dentro da empresa. Uma prática indispensável é aprimorar os processos de recrutamento e selecção, trazendo para o 'mundo externo' a identidade de uma empresa que se preocupa com o bem-estar do funcionário e investe nele.

***Promova um bom clima organizacional**

Quanto mais leve for o seu ambiente de trabalho, melhor será a produtividade da sua equipa. Foque em práticas que promovam a cooperação em vez da competição.

***Alinhe a equipa á cultura da empresa**

Quando a sua equipa entende para qual propósito está trabalhando e se identifica com ele, os resultados são os melhores possíveis.

Gestão Feminina no Mundo Corporativo

A gestão feminina vem se consolidando nas últimas décadas, como resultado na luta do movimento feminista, integrado por diversos grupos, em prol da **igualdade de direitos** para homens e mulheres. O mesmo chama a atenção para a urgência de condições de trabalho, salários e tratamento realizados com equidade dentro das empresas. Em alguns locais, esses pensamentos permanecem, se reflectindo em taxas elevadas de **desigualdade de género**.

Com equidade em relação ao salário dos homens, o ganho social será considerável.

Principais Características da gestão Feminina

***Maior flexibilização**

Buscando **equilibrar a vida pessoal e profissional** desde cedo, as mulheres compreendem a necessidade de flexibilização para resolver as questões do dia-a-dia. Por isso tem vantagem na hora de enxergar respostas alternativas, modificar, contornar ou romper padrões e processos rígidos.

***Empatia**

Quando o assunto é **se colocar no lugar dos outros**, a mulher se dá bem.

Uma das razões pode ser a sua maior sensibilidade, que confere a capacidade de perceber as dores e necessidades alheias, pensando oportunidades de atendê-las

***Maior desenvoltura no relacionamento organizacional**

É comum que tenham mais desenvoltura ao negociar com fornecedores, parceiros, investidores e clientes, o que confere uma **vantagem competitiva** relevante.

Desafio que as Mulheres precisam superar para alcançar e se manter em posições

***Preconceito**

O esforço ainda não conseguiu mudar totalmente o **cenário de discriminação**, por vezes, inconsciente, praticada contra a gestão feminina.

***Demandas da vida familiar**

Obviamente, os homens também possuem demandas de ordem pessoal, como as familiares. Contudo, tradicionalmente, o cuidado com as crianças, idosos, e pessoas doentes acaba recaindo sobre as mulheres, que precisam ter jogo de cintura para equilibrar essas questões a um cargo de gestão.

Daí a importância de que disponham de flexibilidade e autonomia, a fim de atender às demandas em momento oportuno. Inclusive, quando elas têm flexibilidade, se dedicam mais ao trabalho que os homens, dispondo do tempo necessário para solucionar as questões do dia, semana ou mês dentro do prazo.

***Auto-sabotagem**

Há mulheres que estabelecem metas altas para si próprias, tecendo críticas destrutivas em seu interior quando não conseguem atingi-las. Para superar a auto-sabotagem, são necessários esforços para que elas se enxerguem como **liderança de qualidade** e adaptem as metas ao que realmente é possível.

Diferenças entre estilos de Gestão Feminina e Masculina

-A mulher é mais humana, dócil, usa mais a emoção. Os homens são mais frios, práticos, calculistas. O homem é mais focado no poder;

-A mulher é mais detalhista.

Sobre o ponto dos negócios são equivalentes, não há diferença:

-A mulher tem mais capacidade de ver e ouvir maior do que a do homem;

-A mulher dá mais voltas para chegar onde quer. É menos directa.

3 Vantagens que as Mulheres têm em relação aos Homens

- A capacidade de compreender as dicas não-verbais;
- Aptidão para fazer várias coisas ao mesmo tempo;
- O uso da intuição mais apurada.

Coisas que as Mulheres mudariam nas Organizações

- O trabalho deve ser mais compartilhado (com horários e locais flexíveis);
- O local de trabalho deve ser mais inclusivo a pessoas e todos estados sociais, identidade e com deficiências;
- Não deve haver disparidades salariais (por género) e haveria mentoria para todos;
- Números iguais de homens e mulheres com origens diversas, serem promovidas para todos os níveis da organização;
- A organização encorajaria uma maneira mais ética e sustentável de trabalhar, invés de se concentrar somente nos lucros e no crescimento (deve-se pensar nas questões ambientais e sociais);
- As recompensas devem se basear nos valores da companhia invés de apenas no desempenho individual (propósitos).

Conclusão

A gestão de pessoas é a área responsável por administrar o capital humano das empresas. Essa gestão utiliza técnicas de recursos humanos para conciliar os objectivos dos colaboradores com as metas da organização.

Ajuda as organizações a alcançarem seus principais objectivos, que são satisfazer a necessidade e o desejo de seus clientes com produtos ou serviços de qualidade, de modo que proporcionem uma experiência positiva.