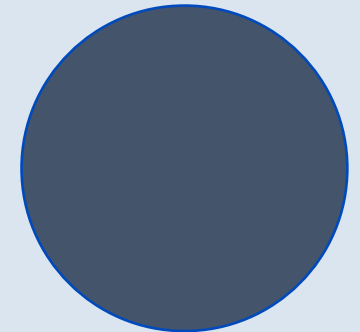
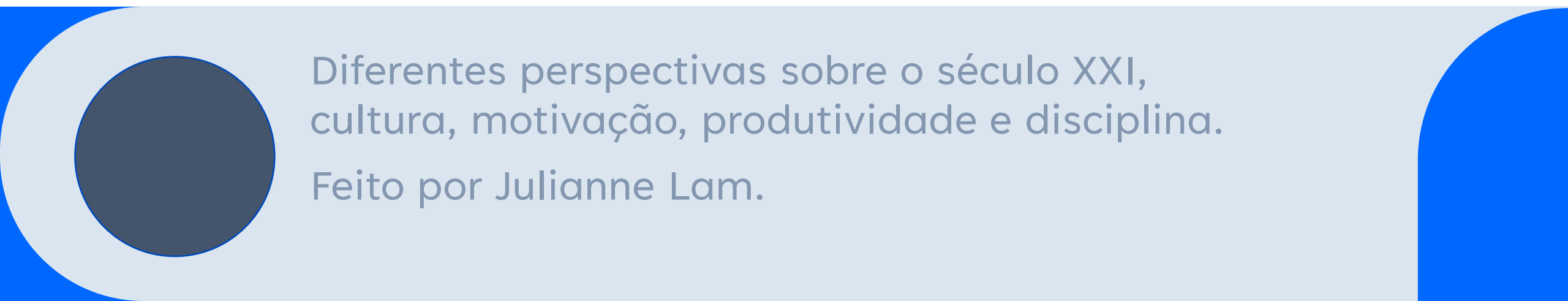




Gestão de pessoas: ponto, contraponto e paradoxo



Diferentes perspectivas sobre o século XXI,
cultura, motivação, produtividade e disciplina.
Feito por Julianne Lam.

Ponto

Chiavenato (1999)

Com uma visão esperançosa sobre as organizações, ele afirma que as pessoas não são mais consideradas “recursos” (como máquinas e matéria-prima), sendo vistas como parceiros da organização, são inseridas no **propósito da empresa**, em uma visão mais orientada ao compartilhamento das metas, vinculação ao propósito e ênfase no conhecimento. **Trabalham em função de sua motivação, diferente do que acontecia em décadas anteriores, quando a gestão investia pesado em restrição, monitoramento e supervisão.**

Contraponto

Baseado em Han (2019)

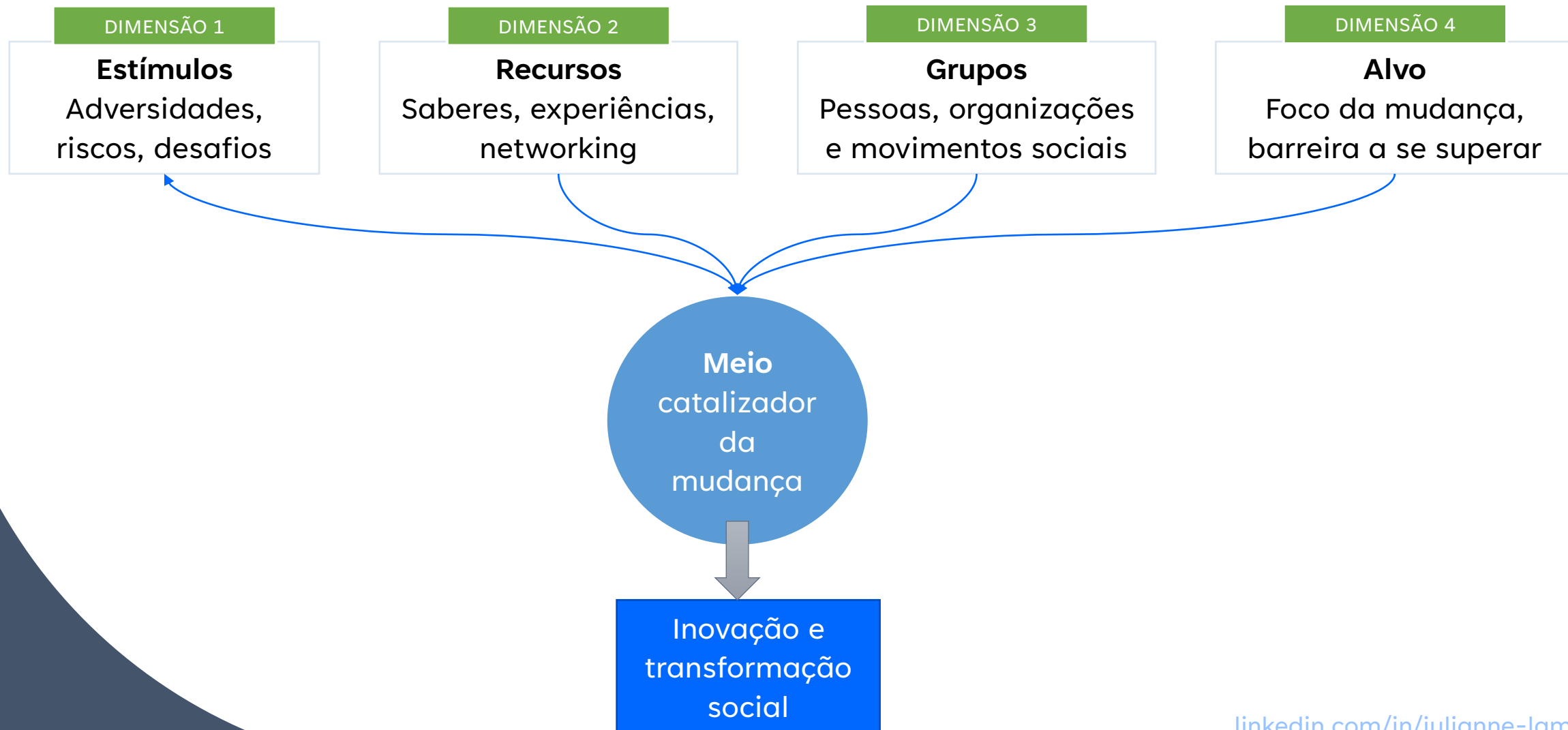
“A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de **desempenho**”, sendo seu funcionamento voltado aos excessos e ao imperativo da produtividade. Substitui a visão restritiva e disciplinadora que antes regia as organizações, mas acaba gerando **mais malefícios que benefícios**. O mundo ainda sofre as consequências de recentes acontecimentos – onda de demissões em massa (vide Big Techs), efeitos de uma pandemia duradoura (na saúde, nas finanças, etc.) e um cenário global incerto (ameaças de guerra e problemas ambientais).

Paradoxo

Reflexões minhas e vários autores

Melo Neto (2002) fala de uma **globalização alternativa como movimento de resistência contra à globalização neoliberal**. Esse contexto é o cenário e a adversidade que impulsionam a inovação social – conceitos de Oliveira, Figueiró e Souza (2021), que tratam das dimensões capazes de criar empreendimentos e movimentos inovadores a partir de **demandas sociais e ambientais, visando transformação**. As dimensões da inovação social são: estímulos, recursos, grupos humanos e alvos – que estão detalhados no infográfico da próxima página.

Dimensões da inovação social



Resumindo...

Ponto

Chiavenato (1999) vê as organizações como meios para se atingir um propósito. Ali trabalham pessoas que são consideradas parceiras para o alcance de objetivos. Mesmo tendo diferentes interesses, se alinham e se aliam.

Contraponto

Han (2019) explica que a cultura não-restritiva substitui a rigidez pela busca por produtividade excessiva e está deixando as pessoas doentes. Essa mudança beneficia organizações no curto prazo, mas fere as pessoas e a sociedade no longo prazo, de modo amplo.

Paradoxo

Há um movimento de resposta à globalização neoliberal, contra seus efeitos nocivos. Busca-se formas alternativas de se (con)viver e trabalhar, ao mesmo tempo em que se combate a degradação ambiental e várias formas de violência (das mais sutis às mais explícitas).





Se quiser
usar meu
material,
pergunte
antes, ok?!

E AÍ, CURTIU?

- Ou achou algo que pode melhorar? Fale comigo!
- Criei este material para compartilhar o que tenho aprendido na faculdade de Ciências Contábeis - UEMS.
- Minhas fontes foram essas:
- ❑ “[Empreendedorismo social como agente na intermediação da inovação social em empresas](#)”, artigo de Oliveira, Figueiró e Souza;
 - ❑ “[Empreendedorismo social: a transição para a sociedade sustentável](#)”, livro de Melo Neto (2002);
 - ❑ “[Sociedade do Cansaço](#)”, livro de Han (2019).