ma tendência muito forte da gestão contemporânea é a de buscar o alinhamento de todos os setores com a estratégia organizacional. Em outras palavras, isso significa que as ações desenvolvidas por cada setor precisam ser coerentes e contribuir para os objetivos mais amplos do negócio.

E o RH não escapa dessa tendência: também precisa trabalhar a favor da estratégia organizacional e das metas da empresa. Portanto, neste artigo completo vamos destacar dicas e métodos para você garantir esse alinhamento. Confira!

A importância de uma gestão de pessoas eficiente

Como já dissemos, todos os setores precisam estar alinhados com a estratégia organizacional. Produção, logística, financeiro, comercial, compras, supply chain e, é claro, também o setor de Recursos Humanos. Mas, afinal, qual é o papel e a importância do RH?

Basicamente, o setor de RH promove a gestão de pessoas. E — principalmente no atual cenário econômico —, as pessoas são o centro da organização.

Afinal, as suas habilidades, competências e conhecimentos são a fonte da inovação e das vantagens competitivas de uma empresa. E um exemplo claro disso é o uso do termo “talentos” para se referir aos colaboradores.

Logo, uma gestão de pessoas eficiente é essencial para promover captação, desenvolvimento e retenção de talentos. Ela permite recrutar profissionais de excelência, ajudá-los a atingir seu pleno potencial e mantê-los comprometidos e engajados com a empresa e seu trabalho.

Atividades relacionadas à gestão de pessoas

Diante disso, o setor de RH se envolve em uma grande diversidade de atividades. E você provavelmente já pensou nas mais emblemáticas: recrutamento e desligamento de funcionários. Porém, a lista é muito maior!

Entre as atividades específicas da gestão de pessoas, podemos destacar:

definição de planos de cargos e carreiras;

Os impactos da gestão de pessoas nos resultados do negócio, nós já vimos que as pessoas são o centro da empresa, e que a gestão de pessoas é responsável por garantir o melhor “aproveitamento” dos recursos humanos.

 A palavra-chave é produtividade. E você, com certeza, já a viu em muitos contextos em grosso modo, ela se refere à relação entre eficácia e eficiência — ou, em outros termos, à capacidade de um colaborador de trabalhar mais e melhor.

Assim, quando a gestão de pessoas é bem executada, ela promove mais satisfação e motivação aos colaboradores. Afinal, colaboradores que estão felizes e animados com seu emprego são naturalmente mais produtivos.

E ainda há vários benefícios que vêm junto com a produtividade: os projetos são concluídos mais rapidamente, a qualidade do atendimento ao cliente é melhor, e até a lucratividade aumenta.

Criação de programas de capacitação, treinamento e educação corporativa;

Definição de métodos para a avaliação do desempenho dos colaboradores;

Fortalecimento do plano de benefícios oferecido pela empresa;

Criação de políticas de feedback;

Auxílio e aconselhamento aos gestores de equipe;

Mediação entre colaboradores e gestores;

Representação das demandas e solicitações dos colaboradores.

Produtividade e Gestão do Desempenho

Justamente para garantir essa produtividade foi desenvolvida a Gestão do Desempenho, uma metodologia interna à gestão de pessoas que permite, basicamente, acompanhar, analisar e melhorar a desempenho dos colaboradores.

Diferente de uma análise de desempenho anual dos funcionários, a gestão do desempenho é um processo contínuo e proativo. Ela permite identificar e suprir possíveis falhas de desempenho ao invés de simplesmente apontar os problemas depois que eles já aconteceram.