

Gestão Pessoas: Prática Integrativa em Gestão Conflitos¹

Gilda TRINDADE²

Bruna ALMEIDA³

Faculdade Laboro, DF

Resumo

O Gestor deve buscar aprimorar suas habilidades em gestão de pessoas. Como objetivo geral deste estudo, verificar a percepção Gestores, no que se refere às suas competências gerenciais quanto à gestão de pessoas e conflitos interpessoais.

Palavra chave: Gestão pessoas; Gestão conflitos ; Diálogo

Introdução

A relação entre trabalhador e empregador tem se modificado ao longo do tempo, organizações econômicas, que outrora mantinham um setor de recursos humanos para apenas organizar questões relacionadas à mão de obra. A gestão de pessoas não se ocupa apenas da seleção, treinamento, admissão e demissão dos funcionários, estas são apenas algumas das suas funções. Nesse contexto, à gestão de pessoas, incorporam-se atividades concernentes ao clima organizacional, à motivação e à qualidade de vida do trabalhador (DEMO, 2010). Consideram-se ainda buscar alternativas e soluções que visem minimizar problemas cotidianos no ambiente de trabalho. A gestão de conflitos, quando negligenciada, dá margem ao oportunismo, divergências de objetivos e diferenças entre os membros.

O gestor deve buscar aprimorar suas habilidades em sua gestão, incorporando a gestão de conflitos como um dos pilares da sua gestão, isso contribuirá com a manutenção de um local de trabalho harmonioso, saudável e livre de desentendimentos.

Propõe-se a seguinte pergunta: Gestores atualmente, possuem competências para tratar de questões pertinentes a conflitos interpessoais?

¹ Trabalho apresentado à Disciplina de Produção e Inovação Científica realizada no dia 14/02/2022 na unidade Laboro em Brasília

² Gilda Pereira da Trindade Rocha , Gestão de pessoas e liderança e-mail:gtrindade2007@gmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora Mestra da Faculdade Laboro. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

Várias pesquisas, compreendem a gestão de pessoas como sendo um conjunto de ações estratégicas e políticas, que buscam o desenvolvimento eficiente de processos organizacionais, bem como a vantagem competitiva das empresas, por meio da influência comportamental de seus funcionários (RUBINO, 2010; WOOD Jr.; TONELLI; COOKE, 2011; DEMO, 2010).

A capacidade de redigir comunicações claras pode é entendida como uma habilidade gerencial, tendo em vista que “uma habilidade é um sistema de comportamentos que pode ser aplicado em uma ampla gama de situações” (ROBBINS, 2014, p.22). Dentre as variadas funções da gestão de pessoas, está a de selecionar aquelas que irão trabalhar, motivando-as, auxiliando no seu crescimento profissional, aconselhando e avaliando o seu desempenho, colaborando assim com o clima organizacional, ao proporcionar o desenvolvimento do potencial destes subordinados (BITENCOURT, 2010).

Para alcançar a excelência em gestão de pessoas, o empresário ou o gestor precisa desenvolver habilidades para aprimorar a capacidade de liderar os funcionários, buscando estimular a cooperação da equipe de trabalho para alcançar os objetivos da empresa. Palestras motivacionais , Rh ativo , Atenção ao clima organizacional são exemplos para a busca de um ambiente saudável de trabalho .

A posição do Gestor na empresa possibilita a estruturação de regras de conduta, porém não é o cargo que irá trazer ordem para as relações de trabalho, mas sim a postura e forma de agir que este desenvolve com sua equipe. Em se tratando da resolução de conflitos, ele precisa adquirir ou aprimorar suas competências, para que sejam alcançados os resultados desejados. Gestores precisam ser habilidosos na forma como se relacionam com as pessoas envolvidas, o diálogo tem feito a diferença, facilita o entendimento e resolução dos problemas existentes e evitam os do futuro, a capacidade de comunicação, são habilidades que precisam ser desenvolvidas pelo gestor. É de suma importância que o gestor se capacite para atuar como mediador dos conflitos. Saber dialogar é essencial para a resolução de conflitos.

REFERÊNCIAS

ABREU, M.C. S. Recrutamento e Seleção: A Importância de Planejar e Executar Cada Etapa do Processo. RH portal, 2015.

BITENCOURTE, C. Gestão contemporânea de pessoas: Novas práticas, conceitos tradicionais. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BURBRIDGE, A.; BURBRIDGE, M. Gestão de conflitos: Desafios no mundo corporativo. 1ºed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARVALHAL, E. et al. Negociação e Administração de Conflitos. 5º ed. Rio de Janeiro: FGV, 2017.

CARVALHAL, E. Negociação fortalecendo o processo: Como construir relações de longo prazo. 7ª ed. Rio de Janeiro: Vision 2000, 2012.

RUBINO; T.L.S. As influências das Políticas de Gestão de Pessoas no Bem-Estar no Trabalho. Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração. Brasília, DF, 2010.

SANTOS, A. R. Metodologia científica: A construção do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. 11º ed. São Paulo: Pearson Prentice- Hall, 2005. ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A.;

WOLTER R. A nova Administração. 1. Ed., São Paulo: Saraiva, 2014.