

GENTE GESTÃO

QUAL A IMPORTÂNCIA DESTE
SETOR NA MINHA EMPRESA?

Gente e gestão: qual a importância deste setor na minha empresa?

O contorno de objeções é um paradigma do mundo das vendas, para contornar objeções é necessário estratégia e muita atenção às necessidades do seu cliente.

Por isso, para você saber como contornar objeções de forma simples e prestando a atenção nas dicas que o próprio cliente dá, fizemos um guia para orientar a sua equipe de vendas e também preparar a liderança para essas situações.



O que é gente e gestão?

Ao longo dos anos, a área de recursos humanos passou por diversas transformações e debates. O setor, que antes abrangia uma gama de tarefas, acabou se tornando cada vez mais estratégico e preparado, com RH focando em processos burocráticos e Gente e Gestão focando mais no desenvolvimento de pessoas.

Portanto, pode-se dizer que este departamento faz parte do RH, mas desempenha funções mais focadas e direcionadas para pla-

nos de melhoria da qualidade de vida dos profissionais.

Nesse sentido, enquanto o RH tem o compromisso de aliar as necessidades da empresa com o potencial do capital humano de forma estratégica, o setor de GG (Gente e Gestão) trabalha para identificar as necessidades da empresa, focando nos colaboradores, treinando e identificando pessoas nas posições certas.

Assim, as duas áreas se complementam para garantir equipes capacitadas e satisfeitas, aumentando o potencial de eficácia organizacional.



Gente e gestão é a mesma área de gestão de pessoas?

O setor de gente e gestão é semelhante à gestão de pessoas, mas a origem da gestão de pessoas está voltada para quem faz a estratégia da empresa.

Sendo assim, eles trabalham com técnicas já utilizadas pelo RH, agindo em benefício de ambos, tanto para a empresa quanto para o colaborador, pense especificamente nos resultados financeiros da organização.

O setor de pessoas e gestão, por outro lado, está focado em atrair e dar garantias aos funcionários e proporcionar uma cultura de reconhecimento profissional

Apesar de serem setores diretamente ligados com o mesmo propósito, seus objetivos são semelhantes, mas o setor de pessoas e gestão foca diretamente nos colaboradores, oferecendo benefícios, suporte e até treinamento.



Quais as diferenças entre RH e Gente e gestão:

A essa altura, você já entendeu que, embora sejam semelhantes, as ações das áreas diferem, na verdade, se complementam.

Enquanto o compromisso do RH é adequar estrategicamente as necessidades da empresa ao potencial do capital humano e desenvolver formas de alcançá-lo, o setor de pessoas e gestão atua diretamente na identificação das necessidades da empresa que envolvem

pessoas.

Por exemplo: se uma empresa precisa realizar um processo seletivo para contratar um novo colaborador, a área de gestão de pessoas e RH deve comunicar quais as qualificações que esse profissional deve ter para ocupar o cargo.

Por sua vez, a missão do RH será planejar todo o processo de recrutamento e seleção - como vimos no início, essa é uma de suas atividades - e encontrar esse novo colaborador de acordo com as diretrizes definidas na área de gestão de pessoas.

Além disso, os profissionais de pessoas e gestão também focam

fortemente no desenvolvimento de seus colaboradores para formar equipes altamente qualificadas e aumentar o potencial da empresa.



Como o alinhamento entre RH e gente e gestão pode ajudar a sua empresa.

Embora cada área tenha sua atuação específica, ela deve ser coordenada, pois o trabalho de ambas impacta diretamente na outra área e em toda a empresa.

É importante identificar e documentar as responsabilidades de cada setor para que a organização saiba gerir adequadamente as atividades e entender como cada departamento pode contribuir para

os objetivos da empresa.

Por fim, você também deve saber que oferecer benefícios aos funcionários faz parte de uma das estratégias mais eficazes para aumentar o valor das pessoas para a empresa. Mas, tanto para RH quanto para pessoas e gestão, administrar bem os benefícios não são uma tarefa fácil.

É preciso contar com empresas especializadas nesse tipo de trabalho para entender quais benefícios são realmente benéficos para sua empresa, simultaneamente, atrativos para os colaboradores.



Qual a importância da área de Gente e Gestão?

As empresas que investem em profissionais com foco em GG têm um grande diferencial competitivo, pois vislumbram uma gestão de pessoas menos genérica e mais personalizada.

Esse foco nos colaboradores também ajuda a motivar e engajar as equipes, fazendo com que os profissionais se sintam mais criativos e valorizados. Além disso, o setor afeta a atração de novos talentos

e a retenção e redução da rotatividade.

A seguir, explicaremos os benefícios de implementar esse departamento em sua empresa.

Desenvolvimento de talentos:

Incentivar e adotar programas de desenvolvimento de funcionários para melhorar suas capacidades e descobrir novas habilidades é essencial para qualquer empresa.

Com esse tipo de abordagem, a organização consegue formar equipes de alto desempenho que entregam resultados mais efetivos.

Além disso, a realização de eventos de treinamento e desenvolvimento é uma forma

de valorizar os colaboradores e mostrar seu próprio potencial, garantindo maior envolvimento nas equipes.

Assim, para garantir esses benefícios, o profissional de pessoas e gestão deve adotar recursos como cultura de feedback, suporte contínuo dos profissionais, disponibilidade de treinamentos complementares e criação de projetos desafiadores

Contratações mais eficientes:

O setor de GG também tem um papel importante nos processos de recrutamento e seleção, garantindo um recrutamento muito mais eficiente e adequado ao que a empresa precisa.

Cabe aos gestores de área, portanto, elaborar planos de recrutamento, descrever corretamente os cargos e indicar quais habilidades e competências buscar para que um novo profissional atenda às expectativas, contribua para a produtividade e eficiência da equipe e garanta equipes menos sobrecarregadas.

Além disso, a equipe de pessoas e gestão é responsável por divulgar as vagas nos canais mais adequados e investir em ferramentas que ajudem a tomar as melhores decisões de contratação.

No entanto, importa referir que um processo de recrutamento mais direcionado também beneficia os colaboradores existentes, minimiza a taxa de rotatividade, melhora o clima organizacional e traz mais confiança para a empresa.

Motivação da equipe:

Uma equipe desmotivada afeta diretamente os resultados e a produtividade da organização, por isso é fundamental para as empresas que buscam maior eficiência contar com boas pessoas e especialistas em gestão.

Uma equipe GG bem preparada também é capaz de criar políticas de valorização e bem-estar, além de atender demandas e resolver conflitos que podem impactar no engajamento e na satisfação da equipe.

Assim, a empresa deixa de agir de forma rígida na gestão de pessoas e passa a ter uma postura mais humana, criando um relacionamento próximo com os colaboradores.

Melhora no clima organizacional:

O clima organizacional consiste nos sentimentos e ideias que os funcionários têm sobre seu local de trabalho. Portanto, afeta diretamente a motivação e a disposição dos especialistas para ir trabalhar e cumprir suas funções.

Nesse sentido, diversos fatores podem interferir em um bom clima organizacional, como liderança despreparada, conflitos, cobranças e problemas de relacionamento.

Portanto, cabe à área de GG estar atenta e medir constantemente o clima, buscar ferramentas e soluções que tornem o ambiente mais agradável para os colaboradores.

Mediação de conflitos internos:

Outra vantagem da equipe GG é que você contará com especialistas qualificados e prontos para solucionar conflitos entre colaboradores, melhorar a satisfação e o clima na empresa.

Mas é importante entender que uma organização é formada por pessoas e que elas podem ter objetivos, opiniões e estilos de trabalho diferentes. No entanto, é possível que essa diversidade acabe causando algum atrito.

Para evitar esse tipo de problema, o profissional de GG deve estimular o equilíbrio nas relações e abordar essas diferenças com ética, sempre fomentando um ambiente colaborativo e integrado.

Atração de talentos qualificados:

Por fim, a equipe de pessoas e gestão é capaz de aprimorar os processos de recrutamento e seleção e encontrar não apenas os profissionais mais qualificados do mercado, mas também aqueles que se encaixam na cultura e nos valores da organização.

Além da experiência e das qualificações no currículo, os melhores profissionais do mercado são aqueles cujo perfil comportamental se alinha ao negócio e trazem novas habilidades e competências que podem ser agregadas a times já montados, garantindo desempenho e potencial da equipe.

Portanto, cabe às pessoas e à equipe de gestão investir em ferramentas e políticas que ajudem a atrair profissionais de alto nível.



Quais as principais tarefas e responsabilidades do setor?

Como vimos, a atuação de um profissional de pessoas e gestão está mais voltada para os colaboradores que buscam sempre o bem-estar e a valorização das pessoas envolvidas na empresa.

Mas como é a rotina desses profissionais, na prática? Abaixo estão algumas das principais funções e atividades deste setor.

Onboarding de novos talentos:

Outra tarefa da área é o onboarding, ou seja, o processo de integração de novos colaboradores à empresa.

Essa fase é fundamental para a imersão e adaptação do novo integrante, fazendo com que ele se familiarize com a cultura organizacional e sua equipe.

Assim, o onboarding inclui diversas tarefas como treinamentos, capacitações, eventos, apresentações da empresa e dos funcionários.

Além disso, é importante monitorar as novas contratações ao longo do tempo, dar feedback e realizar análises de desempenho para medir a adaptação.

Desenvolvimento de lideranças:

Promover os colaboradores internos e transformá-los em líderes é uma excelente forma de reconhecer profissionais e conquistar líderes já familiarizados com a cultura organizacional.

Porém, para isso é fundamental que a empresa treine seus colaboradores para desenvolver habilidades de liderança. Este processo de desenvolvimento é realizado por uma equipe de pessoas e gestão.

Assim, os departamentos devem oferecer treinamento e incentivos aos profissionais qualificados para cargos de liderança que ajudem a desenvolver habilidades como:

- **Inteligência Emocional;**
- **Tomada de Decisões;**
- **Postura;**
- **Empatia;**
- **Mediação de Conflitos;**
- **Autonomia.**

Formação de equipes:

Outro atributo do departamento é a criação de equipes produtivas e cooperativas que complementam as capacidades umas das outras. Isso é feito por meio da avaliação do perfil dos funcionários e da colocação dos profissionais de acordo com suas competências.

O GG encontra lacunas e pontos de foco, consegue reunir colaboradores que entendem de diversos temas, otimizar equipes e garantir melhor desempenho e bom relacionamento profissional.

Implantação de políticas de saúde e segurança:

Outra atribuição deste setor é a implementação de políticas de saúde e segurança ocupacional. A área deve atuar sempre com foco

na prevenção, criando condições favoráveis de trabalho e minimizando os riscos.

Cabe a ele, portanto, a criação de medidas educativas sobre esses temas, além dos programas de acompanhamento já estabelecidos, como ginástica laboral, exercícios em grupo e pausas.

Planejamento de treinamentos e desenvolvimento:

Treinamentos, reciclagens, workshops, mentorias e outros modelos de treinamento são necessários para manter o desempenho e a motivação dos colaboradores, dando a eles e à empresa maiores chances de sucesso.

Por isso, o profissional de GG também deve planejar programas de treinamento e desenvolvimento de talentos, tanto individuais

quanto em grupo.

Com este tipo de investimento, além de adquirir novas competências e aprofundar conhecimentos, é possível garantir equipes mais modernas e preparadas para as novas tecnologias.

Avaliação e promoção de melhorias no clima organizacional:

Outra tarefa importante da equipe é a avaliação do clima organizacional. Como já vimos, esse clima afeta diretamente a motivação e a qualidade de vida dos colaboradores; por isso, precisa ser acompanhado de perto para garantir um bom desempenho na empresa.

Aqui, portanto, o especialista em pessoas e

gestão deve realizar pesquisas constantes de clima, identificando conflitos, liderança ineficaz e outros fatores que podem causar insatisfação.

Além disso, cabe ao setor mediar com maturidade esses conflitos, traçar diálogos, colaborações e melhorias para garantir a fluidez dos processos.

Acompanhamento de resultados:

Por fim, outra atividade que o departamento deve realizar é o monitoramento de indicadores.

Com a simples mensuração de métricas e resultados, o setor poderá monitorar o desempenho e a satisfação dos colaboradores, identificar pontos de melhoria e subsidiar a

tomada de decisões, o planejamento e a estratégia.

Quando um profissional deixa de coletar dados e passa a gerenciá-los com base em suposições, acaba traçando metas no escuro sem saber o quão perto está das metas definidas.



Quais as características de um profissional de GG?

Para atuar na área, é importante que o profissional, além das competências técnicas e comportamentais, também desenvolva algumas competências que possibilitem um melhor relacionamento com as pessoas.

O primeiro requisito é o conhecimento técnico de pessoas e processos de gestão, que pode ser obtido em cursos de graduação, pós-graduação e não de RH. Por

exemplo, é preciso entender como funcionam os processos de recrutamento e seleção e como conduzir avaliações de desempenho e pesquisas de clima.

Além disso, é fundamental que o profissional seja empático e flexível, que goste de lidar com pessoas e de construir relacionamentos.

Profissionais impacientes, estressados e excessivamente rígidos podem até apresentar bons resultados no início, mas se mostrarem inadequados com o tempo.

Outra habilidade importante para esta área é o compromisso com a melhoria contínua. Trabalhar com pessoas é muito vivo e constan-

temente renovado. Portanto, esse profissional deve ser interessado e curioso, buscando sempre desenvolver novos conhecimentos e habilidades.

Por fim, outras competências como versatilidade, boa comunicação, integridade, ética, foco em resultados e espírito de equipe são muito valorizadas pelos profissionais do setor.



Quais as métricas e indicadores de Gente e Gestão?

Fazer uma gestão com foco no desenvolvimento de pessoas envolve certo investimento. Por isso, é importante que a área analise as métricas para entender quais ações deram frutos e quais precisam ser ajustadas para garantir bons resultados.

Nesse sentido, é necessário monitorar alguns indicadores de desempenho. Abaixo estão os principais.

Produtividade e desempenho:

Uma empresa produtiva é aquela que utiliza melhor sua força de trabalho, então esse indicador tem tudo a ver com o desenvolvimento e capacitação de pessoas.

Para avaliar o nível de produtividade de um colaborador, é necessário analisar três variáveis relacionadas à sua produção: tempo, custo e qualidade.

Ao entender o quanto cada funcionário está produzindo e como essa produção está ocorrendo, é possível identificar pontos de melhoria ou funcionários com dificuldades.

Turnover:

Outro indicador importante é a taxa de rotatividade, que indica o percentual de funcionários que saíram da empresa e precisaram ser substituídos. Para chegar ao número, divida o número de demissões pelo total de funcionários e multiplique o resultado por 100.

Uma alta taxa de rotatividade pode ser um sinal de problemas como mau clima organizacional, falta de reconhecimento, liderança ineficaz, metas inatingíveis e muito mais.

Por isso, é fundamental que a equipe de GG analise constantemente as métricas e implemente planos de ação eficazes caso os resultados sejam negativos.

Absenteísmo:

Outra métrica que aponta problemas na organização é o índice de absenteísmo, que se refere às ausências justificadas ou injustificadas dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Um índice alto impacta diretamente nos resultados da empresa e pode indicar desmotivação e até mesmo problemas com a política de segurança do trabalho.

Treinamento:

O foco do setor de Gente e Gestão é o desenvolvimento do capital humano. Portanto, é fundamental mensurar os investimentos e resultados em treinamento para justificar e subsidiar a tomada de decisões estratégicas.

Para isso, crie métricas para medir o valor investido em treinamento e o retorno desse investimento. Além disso, vale a pena utilizar a avaliação da aprendizagem para entender se os métodos de ensino disponíveis estão realmente atingindo os objetivos propostos.

Clima organizacional:

O clima organizacional também pode ser medido e monitorado por pessoas e profissionais de gestão. Para fazer isso, a equipe pode usar pesquisas de clima de funcionários que perguntam sobre diferentes aspectos do ambiente de trabalho.

Ao aplicar regularmente esse tipo de pesquisa, os profissionais da GG podem identificar conflitos internos, problemas de infraestrutura, liderança ineficaz e até questões salariais.

Aderência:

A adesão é um indicador importante para melhorar a eficácia dos processos de recrutamento e seleção no que diz respeito ao ajuste cultural. Ao apontar a compatibilidade entre o candidato e a organização, ajuda a identificar os melhores perfis para preencher as vagas.

Para medir a adesão dos candidatos, é preciso listar as competências mais importantes para a empresa e definir o peso de cada uma delas. Os candidatos devem então ser avaliados com base nessas competências.

Como a tecnologia pode ajudar o setor de Gente e Gestão?

Existem diversas tecnologias que podem melhorar o desempenho da equipe GG, otimizar, automatizar processos e fornecer insights para possibilitar uma gestão mais estratégica.

Os profissionais desta área podem assim optar

por diferentes soluções para os ajudar nas mais diversas funções. Alguns exemplos de ferramentas que podem ser utilizadas são:

- **People Analytics;**
- **Pesquisas de Clima;**
- **Avaliações de Desempenho;**
- **Pesquisas de Satisfação;**
- **Mapeamento de Perfil Comportamental.**

Como vimos, o setor de Gente e Gestão é uma área de RH focada em planos para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Os profissionais dessa área devem sempre trabalhar com foco no desenvolvimento da equipe e manter uma análise constante do nível de satisfação e engajamento, buscando oferecer um ambiente motivador e reconhecido.

Se você ainda não sabe como contratar um profissional de GG ou ainda tem dúvidas da importância deste profissional na sua empresa, saiba que a nossa imersão fala exatamente sobre esse assunto.

**Então, para
compreender
mais sobre este
processo, clique
no link abaixo
e garanta sua
presença no
maior evento de
gestão no ano.**

**EU QUERO
SABER MAIS**

Gente e gestão: qual a importância deste setor na minha empresa?

GENTE & GESTÃO

QUAL A IMPORTÂNCIA
DESTE SETOR NA MINHA
EMPRESA?

 SALESCLUBE

www.salesclube.com.br

© 2023 | @salesclube