ISSN: 2594-6153

Análise da importância da liderança na gestão de pessoas em equipes de desenvolvimento de projetos

Felipe Abreu dos Santos Fernandes[1], Gabriel Duarte Oliveira[1]

[1]Universidade Santa Cecília (UNISANTA) - Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento de Sistemas, Santos-SP, Brasil

Email: felipefernandes742@gmail.com

Resumo: Este artigo visa analisar dados sobre a gestão de pessoas e a importância do papel do líder no desenvolvimento de projetos. Por meio de pesquisas e leituras efetuadas sobre fatos reais e estatísticas do tema, serão levantados problemas encontrados no cotidiano do trabalho de toda empresa que desenvolve projetos e realiza trabalhos em equipe.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Trabalho em Equipe, Desenvolvimento de Projetos.

People analysis and management for projects development teams

Abstract: This article seeks to analyze people management data and the importance of the leader's role in project development. Throughout reading and research made on real facts and statistics about the subject, it will bring out issues found in everyday company's work that develops projects and accomplishes teamwork.

Keywords: People Management, Teamwork, Project Development.

Introdução

O processo de gestão de pessoas é muitas vezes deixado em segundo plano por muitas empresas, que acreditam que ele não é essencial para a produtividade da equipe, o que é um grande erro. A gestão da equipe deve ser a principal preocupação do gestor, pois ela será a base para que todos os outros processos funcionem.

Quando desenvolvemos um projeto, passamos pelos mais diversos tipos de situações, podendo causar tensões, insatisfações, discordâncias e até desistências. O gestor deve estar preparado para enfrentar essas situações e ainda apresentar um quadro estável e de satisfação para a realização das metas por toda a equipe.

Nos dizeres de Gil (2007) [1], hoje, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes. Para que sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas.

Sendo assim, o seu papel é conhecer as habilidades e competências de toda a equipe para que suas ações sejam bem-sucedidas, visto que as pessoas tendem a melhorar a produtividade quando trabalham diretamente com aquilo que sabem, gostam ou se destacam

mais. A satisfação do funcionário é intrinsecamente relacionada a qualidade.

A motivação pela escolha do tema vem de experiências profissionais e observações do mercado atual, onde se nota ainda muita resistência das empresas em valorizar seus colaboradores no que se refere a conhecer os mesmos e preocupar-se com a sua satisfação pessoal e profissional.

Este artigo discorre as principais situações que prejudicam o trabalho em equipe e afetam cada membro também individualmente, inclusive em sua vida pessoal, visando melhorias por meio de processos propostos no que diz respeito à liderança.

Objetivos

Este artigo tem como objetivo principal responder a seguinte indagação: Em que medida o gestor de pessoas como um bom líder influencia no sucesso de uma empresa?

Isto é, de que forma a atuação do gestor pode contribuir com a competitividade da organização no mundo globalizado e quais são as suas ações básicas para garantir o diferencial da mesma.

Materiais e métodos

Partindo do pressuposto que o trabalho do gestor de pessoas colabora efetivamente para com os resultados e o sucesso da empresa, foi realizada uma revisão dos conceitos de gestão e de questões pertinentes ao exercício da função do mesmo.

Para isto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, ou seja, uma consulta de livros de diversos autores que abordam a gestão de pessoas sobre diferentes perspectivas e feita uma análise dos dados coletados.

A discussão do tema é a partir de duas vertentes: a relação do gestor com a equipe e o a relação do gestor com o colaborador.

Resultados

O gestor de pessoas, quando exerce a função de líder, contribui de forma essencial para que tanto a empresa como os colaboradores alcancem seus propósitos.

Segundo Robbins (2005) [2], as organizações precisam de liderança e administração forte para atingir sua eficácia em todos os projetos. No mundo de hoje precisamos de líderes que desafiem, tenham visão do futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a realizar estas visões, mostrando para os colaboradores que os seus objetivos e os da empresa

são comuns.

Sendo assim, o papel do líder é de suma importância dentro de uma organização. Além disto, o grande líder tem a capacidade de extrair o melhor de sua equipe e trabalhar como facilitador no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

A cerca da gerência de projetos, tomar decisões, direcionar a equipe e o projeto ao caminho certo, gerir conflitos e liderar por exemplo são virtudes essenciais ao gestor. Os esforços do líder estão focados no que de fato trará resultados e crescimento para a organização e seus colaboradores como alta qualidade de serviço, satisfação pessoal e profissional da equipe, resultados satisfatórios e treinamento de seus colaboradores.

O líder é peça chave na motivação da equipe e sucesso no desenvolver de projetos, como citado por Chiavenato (2009) [3], liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados para que contribuam da melhor forma com os objetivos do grupo ou da organização.

Discussão

Relação do gestor com a equipe

O gestor é o grande líder que tem a responsabilidade de manter a equipe sólida e em plenas condições de trabalho. É muito importante usar o conceito “família” dentro da equipe. Essa competência esperada pelo gestor é atual, de acordo com Araújo e Garcia (2009) [4], até o século XX a Gestão de Pessoas era tida como Recursos Humanos, e sua função era basicamente recrutar, contratar, demitir e emitir a folha de pagamento. Os colaboradores eram apenas mais uma forma de recurso para a organização, e o seu bem-estar não era levado em consideração.

Sendo assim, é essencial que o colaborador saiba que está em um ambiente que lhe proporciona condições de suprir suas necessidades humanas, lembrando que a satisfação pessoal anda ao lado da eficiência profissional.

Administrar um programa de gestão pessoal é um dos principais passos para garantir a eficiência de uma equipe, tratar o colaborador como um bem e não um produto deve ser prioridade para o gestor.

O gestor deve estar disponível para ajudar não apenas em assuntos profissionais de seus colaboradores. A abordagem pessoal consequentemente faz com que o colaborador crie identidade com a empresa, fazendo cada vez mais com que o seu empenho e eficiência sejam causados por boa vontade, e não apenas a clássica necessidade do salário ao fim do mês.

O colaborador que cria essa identidade e traz para si os valores organizacionais se importará com o desempenho da equipe e da empresa, focando no que realmente importa, não com clássicas preocupações fúteis, como tentar impressionar colegas com a aparência, ou falar de um jeito falso e manipulado com o seu gestor. Como cita Araújo e Garcia (2009) [4], o gestor de pessoas deve ser hábil no sentido de identificar eventuais ruídos no relacionamento entre as pessoas, visando o melhor clima possível, assegurando um desenvolvimento regular dos trabalhos na organização. O melhor clima possível não elimina a existência de conflitos, mas deve eliminar o conflito predador, aquele que só traz a instabilidade e a incerteza.

Em síntese, é importante o gestor ser um excelente comunicador, saber ouvir ideias é fundamental para que a equipe perceba o seu valor em cada tarefa. Quando o líder realiza a gestão de pessoas de uma maneira que é de fato pessoal e não mecânica, todos saem ganhando: o ambiente fica muito mais leve e propício para as atividades, incluindo para o próprio gestor, os colaboradores sentem sua importância e seu valor, atingindo também grande satisfação pessoal e elevando o nível de confiança para questões profissionais e pessoais, e consequentemente a empresa realiza melhores resultados, elevando cada vez mais seu grau de competitividade.

Relação do gestor com o colaborador

Historicamente o ser humano nunca foi valorizado no âmbito empresarial. A ideia de que o funcionário representa parte essencial para o crescimento e desenvolvimento da empresa é atual. Sendo assim, este pensamento foi sofrendo alterações e atualmente considera-se os colaboradores de suma importância para o sucesso das empresas e eficácia das operações.

Segundo Davel e Vergara 2001 [5] As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral. Sendo assim, uma empresa que preza pelo seu colaborador e que faz o mesmo sentir-se valorizado e útil em seus processos, tende a atingir resultados melhores e alcançar os objetivos com mais facilidade, pois o funcionário que se sente parte importante para completar o todo da empresa, se torna mais ativo. Isto é, o colaborador dá importância para os problemas e busca soluções para estes, ainda que não sejam relacionados à sua função, tornando possível a empresa acompanhar as mudanças cada vez mais rápidas decorridas da globalização.

A valorização dos colaboradores se dá por meio de diferentes ações pensadas estrategicamente pelo gestor. Este deve conhecer a fundo o potencial e interesses de cada colaborador, para instruí-los de maneira significativa e eficiente.

Segundo Xavier 2006 [6] Pessoas que são devidamente orientadas, que aprendem e são estimuladas a pesquisar, pensar, discutir e criar, apresentam níveis de produtividade mais elevada e formarão organizações com mais solidez para o futuro.

Portanto, além das funções técnicas de gestor de pessoas, o mesmo deve assumir um papel de líder, isto é, mobilizar e motivar todos os seus colaboradores para ações em função da empresa a fim de que todos, empresa e funcionários, tenham o mesmo objetivo aumentando a competitividade e o sucesso de uma forma geral.

Conclusões

Com os estudos realizados, fica inegável que a preocupação com o bem-estar do colaborador é um tópico tão importante quanto qualquer outro de qualquer projeto. A preocupação com este tema está crescendo nas empresas, mas ainda num ritmo abaixo do que poderia ser. A relevância e importância sentida por um colaborador é tão importante quanto o seu salário ou os resultados do projeto, principalmente quando uma coisa leva a outra. Esta é a mensagem que deve ser espalhada pelo mercado de trabalho, que a junção do esforço do colaborador, demonstrando interesse, eficiência e competência junto com o esforço de um bom gestor, que necessariamente precisa ser um bom líder, em ouvir, atender e entender quem está a sua volta resulta no sucesso de todos.

Referências bibliográficas

1. GIL, Antônio Carlos (2007). Gestão de Pessoas – Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Editora Atlas.
2. ROBBINS, Stephen P. (2005). Comportamento Organizacional. São Paulo: Editora Pearson.
3. CHIAVENATO, Idalberto (2009). Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Editora Campus.
4. ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. (2009). Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Editora Atlas.
5. DAVEL, E.; VERGARA, S.C. (2001). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Editora Atlas.
6. XAVIER, Ricardo de Almeida Prado (2006). Gestão de Pessoas na Prática. São Paulo: Editora Gente.
7. FISCHER, André Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. Tese de Doutorado – USP, São Paulo, 1998.
8. MARRAS, Jean Pierre (2005). Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras. São Paulo: Futura.