

A psicologia do trabalho e suas contribuições

A psicologia do trabalho e suas contribuições

A psicologia do trabalho e suas contribuições

A psicologia organizacional e do trabalho tem diversas contribuições a serem estudadas. Quando pensamos nesta área de estudo, observamos que ela se amplifica em conjunto com outras disciplinas. Segundo Malvezzi (2000),

Psicologia do organizacional é o nome dado ao conhecimento multidisciplinar do comportamento de indivíduos e grupos situados no campo da estrutura e funcionamento das organizações. Embora seja formalmente classificada como uma especialização das ciências comportamentais, a PO configura-se como uma interdisciplina, pelas suas interfaces com outras ciências (Biologia, Economia, Administração, Sociologia...) igualmente dedicadas ao estudo do desempenho humano no trabalho.

Chiavenato, em sua obra *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, traz algumas contribuições contemporâneas para a área, tornando de suma importância analisarmos o que escreveu.

Dessa maneira, Chiavenato explana que as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo (2014).

À vista disso que o autor irá trazer as contribuições da psicologia organizacional e do trabalho, pontuando os objetivos, políticas e práticas e principais conceitos desenvolvidos ao longo da prática cotidiana nas organizações. Para tanto o autor afirma que a “Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais” (CHIAVENATO, 2014, p. 07). A tabela abaixo indica os apontamentos do autor.

OBJETIVOS	Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;
------------------	-----------------------------------------------------------------------

	<p>Proporcionar competitividade à organização;</p> <p>Aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho;</p> <p>Desenvolver e elevar a qualidade de vida no trabalho (QVT);</p> <p>Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;</p> <p>Construir a melhor equipe e a melhor empresa.</p>
<p>POLÍTICAS E PRÁTICAS</p>	<p>Agregar talentos à organização;</p> <p>Integrar e orientar talentos em uma cultura participativa, acolhedora e empreendedora;</p> <p>Modelar o trabalho – seja individual ou em equipe – de maneira a torná-lo significativo, agradável e motivador;</p> <p>Recompensar os talentos pelo excelente desempenho e pelo alcance de resultados como reforço positivo;</p> <p>Avaliar o desempenho humano e melhorá-lo continuamente;</p> <p>Comunicar, transmitir conhecimento e proporcionar retroação intensiva;</p> <p>Treinar e desenvolver talentos para criar uma organização de aprendizagem;</p> <p>Proporcionar condições de trabalho e melhorar a qualidade de vida no trabalho;</p> <p>Manter excelentes relações com talentos, sindicatos e comunidade em geral;</p> <p>Aumentar as competências dos talentos para incrementar o capital humano da</p>

	organização e, conseqüentemente, o capital intelectual; Incentivar o desenvolvimento organizacional.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabela construída pelo autor, adaptado de Chiavenato, 2014

Além destas contribuições, temos também alguns conceitos importantes que fazem com que se tenha uma “língua própria e específica” para comunicação no cotidiano organizacional. Dentre estes conceitos, destacamos alguns mais relevantes:

- Como as empresas chamam as pessoas?

- Funcionários
- Empregados
- Pessoal
- Trabalhadores
- Operários
- Recursos humanos
- Colaboradores
- Associados
- Talento humano
- Capital humano
- Capital intelectual

- Nomes dados ao departamento/área

- Departamento de pessoal
- Relações industriais
- Recursos humanos
- Desenvolvimento de talentos
- Capital humano
- Capital intelectual
- Desenvolvimento organizacional

- Gente e gestão
- Departamento de gente

- *Em inglês*

ASSESSMENT – Avaliação. Processo em que os recrutadores conferem características aos candidatos a uma vaga;

BENCHMARKING - consiste no processo de busca das melhores práticas numa determinada indústria e que conduzem ao desempenho superior. É visto como um processo positivo e através do qual uma empresa examina como outra realiza uma função específica a fim de melhorar a forma como realiza a mesma ou uma função semelhante;

BRANDING ou BRAND MANAGEMENT – Coleção de imagens e ideias que representam um produto. Identidade visual. Construção da marca de uma empresa, produto ou pessoa;

BRAINSTORMING – Tempestade de ideias. Técnica usada em treinamentos gerenciais destinada a incentivar a total liberdade de ideias com vistas a encontrar soluções inovadoras para as questões da organização;

BRIEFING – É um conjunto de informações, uma coleta de dados passadas através de uma reunião para o desenvolvimento de um determinado trabalho, documento ou projeto;

BUDGET – Orçamento;

CASE – Estudo de caso;

CEO – Chief Executive Officer. Presidente, Diretor-Executivo, Superintendente. Cargo mais alto da Instituição;

KNOW HOW – Conhecimento de técnicas ou detalhes práticos de alguma coisa que permite mais eficiência e melhores resultados em uma operação ou processo;

NETWORKING – Rede de relacionamentos profissionais;

TURNOVER – Rotatividade;

TRAINEE – Treinamento voltado para jovens profissionais recém formados que futuramente poderão ocupar posições de liderança;

WORKSHOP – Laboratório ou oficina de trabalho (MUNDO RH, 2019).

Portanto, pudemos trazer algumas contribuições, dentre variadas outras, para que possamos começar a nos inteirar sobre o assunto. É importante destacar que estas contribuições/ conceitos estão em constante discussão e transformação, fazendo com que vejamos novos termos sendo criados a cada dia. Por isso, é muito importante nos mantermos sempre atualizados.

Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Manole: 2014.

MALVEZZI, S. Psicologia Organizacional: da Administração científica à globalização: uma história de desafios. São Paulo: USP, 2000.

MUNDO RH. Disponível em: <<http://mundorh.com/blog/glossario/>>. Acesso em 15 set. 2019.