

QUAL O PAPEL DA PSICOLOGIA EM RH: UM ESTUDO SOBRE A SUA IMPORTÂNCIA NAS EMPRESAS

Josiani Cristina da Silva
Danieli Passos dos Santos

RESUMO: A psicologia no RH atua principalmente para promover a qualidade de vida das pessoas no trabalho. Essa área de conhecimento é responsável por desenvolver ações estratégicas para organizações de todos os portes. O intuito é gerar benefícios que favoreçam o aumento da produtividade e o lucro da empresa.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia no RH atua principalmente para promover a qualidade de vida das pessoas no trabalho. Essa área de conhecimento é responsável por desenvolver ações estratégicas para organizações de todos os portes. O intuito é gerar benefícios que favorecem o aumento da produtividade e o lucro da empresa.

As funções mais importantes da psicologia são entender as necessidades dos colaboradores e manter um ambiente de trabalho colaborativo. Para alcançar seu objetivo, ela precisa contar com o esforço da empresa para promover condições favoráveis, de modo que seja possível trabalhar com mais motivação e bem estar.

1.1 QUAL É O SEU PAPEL NO RH

Como a rotina de trabalho, cada vez mais, tem se agregado à rotina pessoal, as relações trabalhistas ganharam aspectos pessoais também. Porém assim, as empresas já entenderam que precisam ter, criar e manter um ambiente corporativo saudável e harmonioso. Isto é claro, se quiserem conquistar a máxima eficiência de seu Capital humano. Voltado para o trabalho no ambiente empresarial, a psicologia tem o objetivo de pesquisar o comportamento humano dentro das empresas.

O responsável por essa área faz parte do setor de Recursos Humanos das companhias, e a principal finalidade é proporcionar bem estar aos colaboradores. O Comportamento Organizacional passa por uma avaliação ampla, que leva em consideração o ser humano enquanto indivíduo. Para uma gestão efetiva, o psicólogo que atua nesse ambiente precisa compreender o

perfil das pessoas que fazem parte da organização.

A partir daí, ele consegue entender qual a maneira mais eficiente de lidar com cada um. Além disso, a psicologia no RH busca promover o alinhamento entre os interesses das empresas com a necessidade dos profissionais que trabalham nela.

1.2 COMO A GESTÃO DE PESSOAS ATUA POR MEIO DA PSICÓLOGIA

As empresas já perceberam que são as pessoas as responsáveis por gerar diferenciais competitivos para os negócios. Sendo assim, é preciso gerenciar tudo aquilo que possa influenciar o desempenho de cada um. São pontos que envolvem emoções, sentimentos, ideais e valores.

Claro que os fatores pessoais também colaboram para esse resultado, mas saber aproveitar a psicologia no RH é fundamental para desenvolver os profissionais nas empresas. Como sequência toda a equipe sairá ganhando, uma vez que atingir os resultados esperados.

Nesse sentido, vale a pena destacarmos a participação da psicologia no setor RH vai muito além dos processos de recrutamento e seleção.

Toda empresa precisa ter informações para melhorar cada vez mais seus processos e resultados. É aí que entra o clima organizacional. Por meio da pesquisa são identificados as informações que podem revelar pontos de insatisfação ou oportunidades de melhorias muitas vezes, desconhecidas pela gestão da empresa.

A pesquisa do clima organizacional, tem o objetivo de verificar o engajamento e a satisfação dos colaboradores. Por esse motivo, ela funciona como uma aliada para que a gestão de pessoas consiga aproveitar ao máximo o potencial do capital humano disponível.

A ferramenta ideal para isso é a avaliação de desempenho, que pode ser feita com a ajuda de um profissional da psicologia. Essa avaliação é feita para conhecer melhor as pessoas, traz o Benefício para a empresa e para o funcionário.

Afinal, fornece à gestão as informações necessárias para a elaboração de estratégia que auxiliem na busca dos resultados mais satisfatório. A avaliação de Desempenho pode ser feita individual ou por equipe.

1.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O diagnóstico da avaliação de desempenho permite traçar o melhor plano de treinamento e desempenho dos colaboradores. Esse treinamento é ainda mais importante hoje em dia com a competitividade no mercado, para manter uma equipe de profissionais atualizados é essencial para a organização.

Dessa forma a psicologia no RH atua na promoção de treinamento, cursos e reuniões com o objetivo de desenvolver a equipe. Com o objetivo de aumentar a qualidade de vida dos funcionários e, a performance da organização. Os processos são baseados em técnicas e conceitos da Psicologia, e contribuem para a formação de determinados comportamentos.

1.4 COMO A PSICÓLOGIA É UTILIZADA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

A seleção de capital humano tem um papel importantíssimo no que diz respeito à otimização dos recursos das empresas. Isso porque o bom andamento das funções e a harmonia da equipe depende de contratações bem sucedidas. Nesse aspecto, o psicólogo no RH também tem participação relevante.

O recurso que ele utiliza para contribuir nesse processo é a análise do ambiente de trabalho e do cargo, o psicólogo define a metodologia de recrutamento e faz o uso das técnicas de seleção pessoal.

Já é possível contar com a ajuda da tecnologia para otimizar os processos de Recrutamento e seleção o que proporciona economia de tempo e recursos. Já que é necessário um olhar mais sensível para realizar a análise e a compreensão dos resultados dos candidatos.

Por fim, vale ressaltar que os testes comportamentais são fundamentais para o sucesso dos processos de seleção. Eles só podem ser aplicados e avaliados por profissionais que atuam com a psicologia no RH.

Sendo assim, psicólogos e gestores de Recursos Humanos podem trabalhar juntos nas empresas, com abordagem diferentes. O gestor de RH realizando diversas atividades fundamentais para a rotina dos colaboradores, e o psicólogo atuando no acompanhamento à saúde mental por exemplo.

A psicologia no RH atua principalmente para promover a qualidade de vida das pessoas no trabalho. Essa área de conhecimento é responsável por

desenvolvementos estratégicos para organizações de todos os portes. O intuito é gerar benefícios e lucro pra as empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final deste estudo, constata-se que a área de Psicologia confronta-se com um desafio significativo diante da breve história de consolidação do setor de RH: à medida que os limites desse campo são reconhecidos, vividos e debatidos por estes profissionais pode haver a emergência de práticas mais críticas e transformadoras.

O profissional da Psicologia que consegue ir além das atividades meramente técnicas e instrumentais, buscando uma atuação comprometida com o diagnóstico da realidade social e política em que está inserido, coloca-se em um processo de coanálise permanente sobre os impasses diversos que são vividos pelos múltiplos agentes presentes no contexto laboral. Atribuir à expansão da vida um plano acima do lucro não é nada fácil no contexto das organizações.

Entretanto, como justificar a presença de um profissional que atue junto aos trabalhadores sem que este venha a privilegiar a vida e sua potencialização? Compreendemos que cabe a este profissional a difícil tarefa de abrir brechas no sistema rígido de acumulação que predomina nas organizações capitalistas.

Assim, aquela parcela de atividade técnica que foi constitutiva do setor de RH deixa de ser prioridade para que novas preocupações e práticas possam emergir. Nelas, o profissional de RH coloca-se no cotidiano do trabalhador, discutindo questões que aí emergem e abrindo espaços de negociação por meio dos quais a maioria calada de trabalhadores possa sair da conformação, se organizar e construir cotidianamente uma prática emancipada de debates, enfrentamentos e tomadas de decisão.

A dificuldade maior é encontrar empresas que de fato desejem que seus trabalhadores pensem, participem e reivindiquem. Diante dela, não se pode dizer, simplesmente, que a única possibilidade é compactuar cegamente com tais valores e reproduzi-los como verdade absoluta. Isso colabora apenas para que o capital se torne cada vez mais um equivalente geral da existência humana.

REREFERÊNCIA

MUCHINSKY, P. M. Psicologia Organizacional. Rio de Janeiro: Thomson, 2004.
ANDERY, M. A. A.; SERGIO, M. T. P. Compreender a ciência: uma perspectiva histórica. RJ: Espaço e Terra, 1988.