

MINIARTIGO

“GESTÃO DE PESSOAS”

- **DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO E TECNOLÓGICO;**
- **A VARIÁVEL “RISCO” E O CICLO DE VIDA PROFISSIONAL.**
- **A TEORIA DA AGÊNCIA COMO PRIORIDADE PARA AÇÃO.**

AUTOR: PROFESSOR DOUTOR ANTONIO DE LOUREIRO GIL

Professor Titular Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Professor de Doutorado e de Mestrado da Universidade de São Paulo (USP).

Doutor e Mestre pela Universidade de São Paulo (USP) com tese e dissertação na área de Auditoria da Tecnologia da Informação (TI).

Oficial da Marinha de Guerra do Brasil, formado pela Escola Naval do Rio de Janeiro (Brasil).

Executivo e consultor de empresas privadas ou governamentais no Brasil.

Autor de dezenove livros no Brasil e de um livro em Portugal -- Editora Saraiva; Editora Atlas; Editora Senac - SP (São Paulo – Brasil); Publicações Europa – América - Lisboa – Portugal) ---- Oitenta mil exemplares vendidos.

Consultor, Palestrante e com artigos nos Estados Unidos, França, Espanha, Portugal, Israel, México, Argentina, Uruguai, Panamá.

QUESTÃO

O desenvolvimento do Capital Humano associado á evolução do Capital Tecnológico é a missão da área de gestão de pessoas no século XXI?

A Gestão de Pessoas baseada no Risco e voltada á teoria da agência em ação.

1 – INTRODUÇÃO.

A teoria da agência impõe atuação privilegiada á gestão de pessoas no século XXI conforme as vertentes:

1 – Teoria da agência na iniciativa privada ---- conflito de interesses entre acionistas e equipe dirigente e equipe de profissionais.

2 – Teoria da agência no ambiente governamental ---- conflito de interesses entre a equipe de governo e a equipe de estado e a população.

Plano estratégico e projetos táticos para desenvolvimento do capital humano associado á evolução do capital tecnológico devem ter a participação compulsória da área de gestão de pessoas quando do alinhamento de interesses na perspectiva da teoria da agência privada ou governamental.

O conhecimento da evolução tecnológica inerente ao “processo / produto” das atividades organizacionais privadas ou governamentais é dever de gestores (as) de pessoas e equipe associada.

O “ciclo de vida profissional” trabalhado no horizonte “Presente / Futuro” implica a gestão de pessoas exercida com a aplicação da variável “contingência / incerteza / risco”.

A sociedade do século XXI cuida da melhor qualidade de vida de seus cidadãos com capacitação para sintonia máxima do capital humano com o capital tecnológico ---- as responsabilidades da gestão de pessoas no foco.

**A SINTONIA DAS METODOLOGIAS PARA GESTÃO DE
PESSOAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS TEM COMO
OBJETIVO O ALINHAMENTO DO CAPITAL HUMANO COM O
CAPITAL TECNOLÓGICO NO HORIZONTE “PRESENTE /
FUTURO” ---- A TEORIA DA AGÊNCIA COMO PRIORIDADE.**

Organização de vanguarda no século XXI privilegia a evolução do capital tecnológico a partir de ações para maximizar o desempenho e minimizar as falhas geradas pelo capital humano inerente aos seus stakeholders ---- a variável “SPOF / FCS” em ação ---- prioridade via risco como lógica para o amanhã dos negócios privados ou governamentais.

O FOCO DA GESTÃO DE PESSOAS É:

---- MAXIMIZAR TECNOLOGIA.

---- MINIMIZAR IDEOLOGIA.

Não ao “EU NÃO SABIA!!!!!!....” .

2.0 – A LÓGICA E A PROVA.

Nossa sociedade alavancada por intensa e constante evolução carece de cultura e práticas sob o marco “a responsabilidade da Gestão de Pessoas com o alinhamento do capital humano ao capital tecnológico” ---- [o Brasil do século XXI avança.](#)

- Não a ideologias e referências culturais e comportamentais ultrapassadas / derrotadas.
- Sim ao conhecimento e á ciência e tecnologia revigorantes da cultura de nossa sociedade brasileira.

**QUEM VIVE O PASSADO ESTÁ “MORTO”; QUEM VIVE O PRESENTE ESTÁ
“MORIBUNDO”; QUEM VIVE O FUTURO ESTÁ “VIVO”.**

A instrumentalização da “responsabilidade da Gestão de Pessoas no século XXI” passa por exercício de técnicas e operação de práticas de natureza:

1 – vertente “comportamento / cultura; risco; problema; estratégia; projeto tático; meritocracia”.

2 – lógica “viagem virtual no espaço / tempo gestional” com base na “engenharia reversa de resultados / cenários simulados paralelos”.

3 – variável “qualidade de soluções sustentáveis com planos alternativos de ação”.

Gestores e profissionais especializados da área de Gestão de Pessoas devem conhecer a “vertente”, a “lógica” e a “variável”, todas acima relacionadas, para harmonioso convívio com seus pares das demais áreas organizacionais ---- integração é chave para o sucesso das entidades.

O capital humano do século XXI viceja no horizonte “presente / futuro” ---- o foco no amanhã é responsabilidade da gestão de pessoas.

O uso das ferramentas tecnológicas ---- “WBS - work breakdown structure; evento organizacional; parâmetros da gestão; gestão do conhecimento; gestão de indicadores / métricas; gestão do risco; controle interno” ---- e a correspondente utilidade das análises e decisões alcançadas no âmbito do desenvolvimento do capital humano revigoram a gestão de pessoas como momento especial / crucial da continuidade dos negócios privados ou públicos.

Os conflitos vigentes no momento teoria da agência tornam-se solucionáveis por gestores e profissionais dedicados ao maximizar a eficiência e a eficácia de executivos, gestores e profissionais especializados quando do maior entendimento do processo / produto das organizações durante cada “ciclo de vida profissional” ---- as entidades e seus funcionários agradecem.

➤ **MUITO IMPORTANTE**

A CULTURA MERITOCRÁTICA É A PEDRA ANGULAR DA GESTÃO DE PESSOAS

NA SOCIEDADE BRASILEIRA NESTE SÉCULO DA MUDANÇA.

A meritocracia como elemento de motivação á área de gestão de pessoas e como alavanca dos processos de mudança nos negócios ---- inovação como mais uma prioridade das áreas de gestão de pessoas deste século de mudança ---- o século XXI em ação.

Realizar projeto “Sintonia Capital Humano com Capital Tecnológico para Qualidade e Sustentabilidade Organizacional” é responsabilidade da área de Gestão de Pessoas com o seguinte processo / produto:

1 – identificar carências no comportamento profissional ou na cultura organizacional no tocante a tecnologias vigentes internas ou externas ao negócio via aplicação “questionário reconhecimento necessidades de atualização ou disseminação de conhecimento” por área organizacional.

2 – efetuar análise das necessidades de tecnologias mais prementes e com correspondentes medições do grau de alavancagem da entidade privada ou pública.

3 – emitir Relatório Diagnóstico com justificativas de “causa / efeito”.

4 – submeter as conclusões alcançadas no Relatório Diagnóstico a Comitê Interno da Qualidade e Sustentabilidade Organizacional.

5 – preparar ante – projeto “Sintonia Capital Humano com Capital Tecnológico para Qualidade e Sustentabilidade Organizacional”.

6 – desenvolver projeto “Sintonia Capital Humano com Capital Tecnológico para Qualidade e Sustentabilidade Organizacional”.

7 – realizar Auditoria de Acompanhamento da Utilidade do Projeto “Sintonia Capital Humano com Capital Tecnológico para Qualidade e Sustentabilidade Organizacional”.

É importante destacar o enquadramento do “Projeto Sintonia do Capital Humano com o Capital Tecnológico” consoante a vertente “riscos inerentes á teoria da agência” com foco no:

1 – maximizar o desempenho organizacional ---- a “inovação” como motor para evolução do negócio.

2 – minimizar as falhas organizacionais conforme os momentos:

2.1 – falhas não intencionais ---- erro; duplicidade; falta ou inexistência.

2.2 – falhas intencionais:

2.2.1 – baixa agressividade --- omissão; desperdício.

2.2.2 – alta agressividade ---- fraude; roubo; furto; corrupção; espionagem; sabotagem; chantagem; conivência.

GESTÃO DE PESSOAS É OPERACIONALIZADA VIA PROJETOS.

(EXERCITAR A CAPACIDADE DE TRANSFORMAR IDÉIAS EM AÇÃO)

3 – CONCLUSÃO.

O treinamento da equipe de gestão de pessoas com o conscientizar e incorporar novas atitudes e atividades para sintonia do capital humano com o capital tecnológico é indispensável às organizações brasileiras.

Cursos de Universidades Corporativas, de Mestrado Profissionalizante e mesmo de Especialização nas mais diferentes áreas do saber requerem qualidade no seu currículo com o adicionar disciplinas, palestras ou matérias de natureza “alinhamento do capital humano com o capital tecnológico no horizonte presente / futuro ---- o risco conjugado á teoria da agência quando do ciclo de vida profissional”.

Nos projetos de consultoria “O Viés Cultura Meritocrática” torna-se insubstituível quando trabalhada a “Qualidade da Sustentabilidade” do alinhamento do capital humano ao capital tecnológico.

O Professor Gil e equipe possuem as qualidades profissionais e a abordagem tecnológica para aplicar / realizar treinamento e projetos de consultoria relacionados ao assunto “alinhamento do capital humano com o capital tecnológico no horizonte presente / futuro ---- o risco conjugado á teoria da agência quando do ciclo de vida profissional” ---- a estrutura diretiva da área de gestão de pessoas das organizações privadas ou governamentais no FOCO.

Pesquisas, trabalhos acadêmicos, palestras, seminários, disciplinas de pós-graduação (especialização; MBA; mestrado acadêmico; doutorado), inclusive pesquisas organizacionais, são de importância definitiva para maior e melhor atuação dos profissionais das áreas organizacionais com a variável “alinhamento do capital humano com o capital tecnológico no horizonte presente / futuro” inserida nos Modelos / Metodologias da Gestão Organizacional

4 – BIBLIOGRAFIA.

1 -- Livro “Desafio aos Deuses – a fascinante história do risco”—autor: Peter Bernstein – (Editora Campus) do Rio de Janeiro – primeira edição 1996 .

2 – Livro “Gestão: Controle Interno, Risco e Auditoria” – autores: Antonio de Loureiro **Gil**; Carlos Hideo **Arima**; Wilson Toshio **Nakamura** – editora Saraiva de São Paulo – primeira edição – março de 2013.

3 – Livro: “Contingências em Negócios” – autor: Antonio de Loureiro **Gil** – editora Saraiva de São Paulo – primeira edição digital – www.saraivauni.com.br -- 2012.

4 – Livro “Balanco Intelectual” – autores: Antonio de Loureiro **Gil**; José Carlos **Arnosti** – editora Saraiva de São Paulo – primeira edição 2010 e edição digital -- 2012.

5 – Livro “Sistemas de Informações Contábeis”—autores: Antonio de Loureiro **Gil**; Cesar Augusto **Biancolino**; **Tiago** Nascimento Borges – editora Saraiva São Paulo – primeira edição 2011.

6 – livro “Gestão da Qualidade Empresarial” – autor Antonio de Loureiro **Gil** – Publicações Europa – América de Lisboa Portugal – primeira edição 2010 – á venda na livraria Cultura esquina de avenida Paulista com a rua Augusta (São Paulo – Brasil).

7 – livro “Gestão de Tributos na Empresa Moderna” – autores: Antonio de Loureiro **Gil**; Paulo Roberto **Galvão**; Flávio Fernandes **Pacetta**; João Antonio **Pizzo**; José Eduardo **Moge**; **Rogério** Leite – editora Senac – SP – primeira edição 2011.