

GESTÃO DE PESSOAS BASEADA EM COMPETÊNCIAS EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS. Marcelli Souza Garcia, Daniela Pereira dos Reis de Almeida. – Área: Ciência da Informação – Curso de Biblioteconomia – Departamento de Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília.

Analisando as transformações ocorridas na Administração, pode-se notar uma importante mudança no processo de gestão nas organizações com relação às pessoas. Por isso, torna-se primordial o estabelecimento de um modelo diferenciado em relação ao gerenciamento de pessoas, enfatizando suas competências e habilidades de modo que auxilie a organização acompanhar as tendências e a competitividade do mercado.

Inovações gerenciais são impostas às organizações e impingem a elas um repensar constante da gestão organizacional, visando adaptarem-se à nova realidade social, político e econômica. É importante ressaltar que da mesma forma que diversas mudanças no setor empresarial influenciam a gestão organizacional, influenciam também o fazer do profissional bibliotecário. A formação profissional se ajusta constantemente, visando propiciar as competências e as habilidades profissionais necessárias ao exercício profissional em organizações inovadoras.

O desenvolvimento deste trabalho tem como objeto de pesquisa a gestão de pessoas baseada em competências, um assunto relativamente novo na área administrativa, que está sendo muito explorado por pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento. Por esse motivo, percebeu-se a necessidade de estudar esses fenômenos, aplicados ao contexto das unidades de informação. Acreditamos que este trabalho será importante para a área de Biblioteconomia, no que tange a construção de conhecimento e conceitos. Além disso, o estudo de algumas realidades informacionais possibilitará fornecer maior subsídio aos profissionais de informação que atuam com a gestão de pessoas, bem como propiciará a atualização e abertura para o uso de novos modelos, e sendo essas instituições, na maioria das vezes, sem fins lucrativos, a busca por métodos de incentivo e motivação dos funcionários é muito importante.

A partir desses fatores, apontamos como problema de pesquisa a necessidade da aplicabilidade de um novo modelo de gestão de pessoas baseada em competências nas unidades de informação.

O bibliotecário gestor de uma unidade de informação é o responsável pelo atingimento dos objetivos e metas organizacionais, no que diz respeito às necessidades e demandas informacionais, as quais consistem em atender as expectativas informacionais dos usuários dos diferentes níveis organizacionais. Para isso, é preciso gerenciar bem as pessoas que compõem sua equipe, criando condições para que eles estejam motivados e abertos ao desenvolvimento e, também, deve se preparar para se adaptar às transformações sociais e aos impactos de qualquer natureza (econômico, político, tecnológico etc.), com energia e flexibilidade. Nesse sentido, há uma grande preocupação com a postura do profissional bibliotecário no gerenciamento de pessoas e dos recursos informacionais, pois são fatores fortemente influenciados pela sociedade e pela tecnologia, sofrendo constantes mudanças. Portanto, ele deve atualizar-se constantemente para gerenciar melhor, bem como “deve haver um plano para o desenvolvimento de pessoas na organização que permita a participação destas em eventos ou cursos [...]” (ALVES, 2002, p.78).

Diante das inovações ocorridas no contexto social e informacional, consideramos em nossa pesquisa a proposta de um novo modelo de gestão de pessoas baseada em competências, aplicado em bibliotecas universitárias e/ou especializadas, analisando suas vantagens e desvantagens em relação ao modelo atual de gestão adotado por elas.

Com o aumento da competitividade no mercado empresarial e informacional torna-se fundamental que o indivíduo obtenha mais valor da organização em que está inserido.

[...] uma organização está sempre competindo pelo seu recurso mais essencial: pessoas qualificadas, bem informadas e dedicadas. Isso significa que as organizações precisam cuidar mais do que cuidam de seus produtos e serviços. Elas precisam atrair as pessoas,

retê-las, reconhecê-las e premiá-las, motivá-las, servi-las e satisfazê-las (DRUCKER, 1993, p.19).

O modelo de gestão de pessoas por competências interage com um conjunto de políticas, práticas, padrões, ações e instrumentos que são adotados por uma empresa, visando interferir no comportamento humano, tendo a intenção de direcioná-lo em seu ambiente de trabalho e engloba, entre outros fatores, programas de qualidade total, processos de planejamento estratégico, sistemas de remuneração, de gestão de carreiras, avaliação de desempenho, entre outros.

Para Dutra (2001, p.4) a gestão que se baseia em competências

baseia-se nas habilidades disponíveis nos talentos humanos, tendo como prioridade a interação destas habilidades com as necessidades de negócios de uma organização, em que o alicerce fundamental não é mais a estrutura hierárquica baseada nos cargos, e sim as habilidades e competências necessárias ao sucesso da organização e de seus aliados, como os clientes, os fornecedores, os funcionários e acionistas.

O objetivo geral da pesquisa consiste na investigação do referencial teórico sobre gestão por competências, analisando e refletindo sobre as vantagens e desvantagens, quanto a sua aplicabilidade em bibliotecas universitárias e/ou especializadas.

Considerando os objetivos desta pesquisa, os procedimentos metodológicos seguiram abordagem exploratória e qualitativa, uma vez que houve necessidade de compreensão do tema proposto através do levantamento bibliográfico, e com base na literatura, analisar se existe a viabilidade de implantação deste modelo de gestão de pessoas em instituições sem fins lucrativos, como as bibliotecas universitárias.

De acordo com análise, que será realizada como o próximo passo da pesquisa, em diversos trabalhos já concluídos anteriormente sobre as competências do profissional bibliotecário, as habilidades gerenciais do bibliotecário gestor e das formas de gestão mais utilizadas nas bibliotecas universitárias, proporemos então, a aplicabilidade do novo modelo de gestão de pessoas, a fim de ampliar as formas de gestão utilizadas em bibliotecas universitárias e outras unidades de informação.

Acreditamos ser de grande importância a aplicação de novos métodos de gestão de pessoas para que se estabeleça a motivação, o autodesempenho, a satisfação dos funcionários, objetivando a melhoria dos processos e fluxos organizacionais, em cuja dinâmica, a informação perpassa. No caso, das unidades de informação que, na maioria das vezes, são organizações sem fins lucrativos, busca-se também a eficiência e eficácia dos processos e fluxos organizacionais, porquanto é essa unidade de trabalho que alicerça as outras áreas de uma organização, visto que a busca pela informação e pelo conhecimento é fator essencial para o sucesso, tanto individual quanto organizacional.

REFERÊNCIAS

ALVES, R.C.V. A gestão de pessoas em unidades de informação: a importância da capacitação no uso de tecnologias. Marília, 2002. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Filosofia e Ciências – UNESP. 142f.

DRUCKER, P.F. Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas. São Paulo: Pioneira, 1994. 164p.

DUTRA, J.S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001. 129p.