

Analyce Pereira dos Santos

**GESTÃO DE PESSOAS:
MELHORANDO A COMUNICAÇÃO DENTRO DE UMA EMPRESA DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ**

**Ji-Paraná -RO
2022**

Analyce Pereira dos Santos

**GESTÃO DE PESSOAS:
MELHORANDO A COMUNICAÇÃO DENTRO DE UMA EMPRESA DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ**

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação do professor Leandro Carlos Magnabosco

**Ji-Paraná -RO
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

S237g Santos, Analyce Pereira dos.

Gestão de pessoas: Melhorando a comunicação dentro de uma empresa de desenvolvimento de pessoas no município de Ji-Paraná. / Analyce Pereira dos Santos. – Ji-Paraná, 2022.
22 f.: il.

Artigo Científico (Curso de Administração) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2022.

Orientador: Prof. Esp. Leandro Carlos Magnabosco.

1. Comunicação Interna. 2. Organização. 3. Melhoria das atividades. I. Magnabosco, Leandro Carlos. II. Título.

CDU 005.95/.96

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Bibliotecário Giordani Nunes da Silva CRB 11/1125

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 08/2022 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO

Ao(s) 8º dia(s) do mês de dezembro de 2022, às 19 horas, reuniram-se em Banca, sob presidência do(a) primeiro(a), o(a) Professor(a) Leandro Carlos Magnabosco, Orientador(a), e os(as) Professores(as) Márcia Cristina Teixeira e Neivaldo Rodrigues dos Santos, avaliadores, para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Gestão de Pessoas: Melhorando A Comunicação Dentro De Uma Empresa De Desenvolvimento De Pessoas No Município De Ji-Paraná, de autoria do(a) aluno(a) Analyce Pereira dos Santos. Após arguições e apreciação sobre o trabalho, foi atribuída nota 76, considerando-se (X) APROVADO - () REPROVADO, com as seguintes NOTAS parciais:

- a. Avaliação escrita: Média 57
b. Avaliação oral (defesa): Média 19
c. Média final: 76

Considerações da banca: _____

Ji-Paraná, 8 de dezembro de 2022.

Analyce Pereira dos Santos
Assinatura Orientando(a)

Leandro Carlos Magnabosco
Assinatura do(a) orientador(a)

SUMÁRIO

1. Introdução.....	8
2. Referencial Teórico.....	9
2.1 Gestão de pessoas.....	9
2.2 Objetivos da gestão de pessoas.....	10
2.3 A importância da gestão de pessoas para as empresas.....	11
2.4 Funções do RH.....	12
2.5 Desafios da gestão de pessoas.....	13
2.6 Comunicação.....	13
2.6.1 Processo de comunicação.....	14
2.6.2 Comunicação interna: Formas de melhoria.....	14
2.6.3 Objetivos da comunicação interna.....	16
2.6.4 Canais adequados de comunicação.....	16
3. Metodologia.....	17
4. Resultado e discussão.....	17
5 Conclusão.....	19
6 Referencias.....	20

Título

Gestão de Pessoas: Melhorando a comunicação dentro de uma empresa de desenvolvimento de pessoas no município de Ji-paraná.

Autor

Analyce Pereira dos Santos

Finalidade

Requisito para aprovação na disciplina de Estagio Organizacional I em Administração, no curso de Administração do Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná.

Instituição

Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná

Orientação

Leandro Carlos Magnabosco

**GESTÃO DE PESSOAS:
MELHORANDO A COMUNICAÇÃO DENTRO DE UMA EMPRESA DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ****ANALYCE P DOS SANTOS****RESUMO:**

Esse Artigo se baseia em uma empresa de consultoria de recursos humanos, situada em Ji-paraná RO na qual atua hoje com dois analistas e uma secretária. Essa empresa de consultoria tem como atividade melhorar o desenvolvimento da equipe da empresa contratantes, realizando treinamentos, orientações particulares possibilitando um melhor entendimento do perfil de todos os colaboradores, além de recrutamento e seleção, por mais que não seja o foco da empresa, e um serviço que eles realizam com frequência. Porém esse artigo tem o foco em propor um plano de ação no intuito de melhorar comunicação interna dentro da empresa x de consultoria, tendo como objetivo principal implementar o plano de ação para melhoria da comunicação interna de uma empresa de consultoria. Esse artigo abordará sobre a importância da gestão de pessoas que visa proporcionar, para a organização, pessoas com características superiores e experientes, bem treinadas, motivadas e leais, contribuindo com uma cultura de alto desempenho. Quando se fala em pessoas, deve-se incluir todas as que trabalham na organização, desde o presidente até o mais humilde dos colaboradores. É imprescindível transformar os investimentos da gestão de pessoas em resultados efetivos para a organização e para as pessoas que trabalham na organização. A comunicação consiste na transmissão de informação entre um emissor e um receptor que interpreta uma determinada mensagem. Foi realizado uma pesquisa qualitativa descritiva e através dela será abordado gestão de pessoa e comunicação.

Palavras-chave: Comunicação Interna, Organização, Melhoria das Atividades.**PEOPLE MANAGEMENT:
IMPROVING COMMUNICATION WITHIN A PEOPLE DEVELOPMENT COMPANY
IN THE MUNICIPALITY OF JI-PARANÁ****ABSTRACT:**

This article is based on a human resources consulting company, located in Ji-paraná RO, which currently has two analysts and a secretary. This consulting firm has as its activity to improve the development of the team of the contracting company, conducting training, private guidance enabling a better understanding of the profile of all employees, in addition to recruitment and selection, even though it is not the focus of the company, and a service that they perform frequently. However, this article is focused on proposing an action plan in order to improve internal communication within the consulting company x, with the main objective of implementing the action plan for improving internal communication in a consulting company. This article will address the importance of people management that aims to provide, for the organization, people with superior and experienced characteristics, well trained, motivated and loyal, contributing to a high performance culture. When we talk about people, we must include all those who work in the organization, from the president to the humblest of collaborators. It is essential to transform investments in people management into effective results for the organization and for the people who work in the organization. Communication is the transmission of information between a sender and a receiver who interprets a certain message. A descriptive qualitative research was carried out, and through it, people management and communication will be addressed.

Key-words: Internal Communication, Organization, Improvement of Activities.

1.Introdução

Segundo Oliveira (2019) A consultoria empresarial é um processo interativo de um agente de mudanças externo à empresa, o qual assume a responsabilidade de auxiliar os executivos e profissionais da referida empresa nas tomadas de decisões, não tendo, entretanto, o controle direto da situação.

Dentro da consultoria existem dois tipos de consultor os externos e o interno. O consultor externo se trata de um profissional de uma empresa de consultoria, já o interno é referente ao um funcionário que tem vínculo direto com a empresa.

Esse Artigo se baseia em uma empresa de consultoria de recursos humanos, situada em Ji-paraná RO na qual atua hoje com dois analistas e uma secretaria. Essa empresa de consultoria tem como atividade melhorar o desenvolvimento da equipe da empresa contratantes, realizando treinamentos, orientações particulares possibilitando um melhor entendimento do perfil de todos os colaboradores, além de recrutamento e seleção, por mais que não seja o foco da empresa, e um serviço que eles realizam com frequência.

Porém esse artigo tem o foco em implementar um plano de ação no intuito de melhorar comunicação interna dentro da empresa x de consultoria.

Pode-se considerar que a comunicação é de suma importância principalmente dentro das em empresa, a mesma é uma das habilidades que mais tem que ser utilizada no interior das organizações.

Segundo Flatley, M., Rentz, K., & Lentz, P. (2015) Comunicação empresarial: A importância da comunicação é atestada por muitos levantamentos com executivos, recrutadores e acadêmicos. Sem exceção, a comunicação (especialmente a escrita) aparece nos primeiros lugares como habilidade necessária para o sucesso de sua empresa.

Esse artigo retratara sobre o plano de ação proposto na empresa de consultoria relacionado a comunicação, dessa forma apresenta as formas exposta de melhorias na comunicação interna levando em conta que é de suma importância da comunicação para que as atividades do dia a dia da empresa fluam de forma organizada.

Visto isso tem como objetivo geral propor um a implementação do plano de ação para melhoria da comunicação interna de uma empresa de consultoria. É para

que isso flua de forma coordenada e necessário alguns objetivos específicos: Propor métodos norteadores para comunicação assertiva, idealizar canais adequados para o processo de comunicação da empresa e sugerir plano de ação para melhoria da comunicação interna na empresa.

2.Referencial Teórico

A gestão de pessoas é o ato de cuidar dos colaboradores e garantir o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Como parte importante da gestão de pessoas, a comunicação bem desenvolvida traz uma qualidade muito grande pra o desenvolvimento das atividades trazendo fluidez nos processos e um ambiente agradável.

2.1 Gestão de pessoas

Segundo Antônio de Lima Ribeiro (2017) em seu livro cita que capacitar pessoas é fundamental para a construção de diferenciais competitivos nos negócios, utilizando de treinamento e a capacitação de colaboradores como ferramenta estratégica de gestão nas organizações contemporâneas. Mantendo o foco em treinamento e desenvolvimento de pessoas, o autor apresenta como fazer a gestão do treinamento, desenvolver executivos, gerir o conhecimento, traçar estratégias de negócios, ou seja, utilizar as melhores práticas para formar, aperfeiçoar, desenvolver e constituir equipes capazes de sobreviver e crescer em mercados e ambientes altamente competitivos.

Segundo Chiavenato (2020), as definições para a *Gestão de Pessoas* é: O conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Fleury e Fisher (1998, p. 66)

Vemos que gestão de pessoas é a estratégia que define as práticas e métodos para o desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa, visando identificar o

talento individual, potencializá-lo nas organizações, o progresso individual e em grupo e em sintonia com as metas e propósitos das organizações.

Tendo vista ainda que à medida que a economia estava se tornando cada vez mais complexa, com empresas crescendo, ficando mais numerosas e diversificadas, foi se tornando mais difícil gerir pessoas de uma maneira intuitiva ou amadora. Desse modo, a Gestão de Pessoas tornou-se um setor específico de atuação e pesquisa, onde descobertas interessavam não apenas ao profissional de RH, mas também a líderes e gestores em geral, independente se fossem de empresa privada ou da esfera pública.

Portanto, Gestão de Pessoas é uma área ou departamento de uma organização, que ocupa um conjunto de atividades relacionadas às pessoas que estão direta ou indiretamente compondo a organização (funcionários, familiares, comunidade etc.).

2.2 Objetivo da gestão de pessoas

Incorporar uma cultura organizacional saudável aos funcionários. Ela tem como função garantir que todos trabalhem segundo as leis e valores da organização.

Também pode ser destacado que a gestão de pessoas busca “humanizar” as empresas de uma forma que a organização tenha mais contato e uma relação com mais envolvimento, ficando mais próximos de seus colaboradores, isto é, fazendo com que eles fiquem mais motivados, engajados e pertinentes. Sendo então possível transformar a empresa em um lugar mais apto, fazendo com que os colaboradores sejam mais capazes de promover melhores resultados com um nível maior de satisfação de ambos os lados.

Desse modo, ao realizar esse tipo de ação, os objetivos almejados pela empresa podem ser alcançados. Pois colaboradores capacitados e motivados, contribuem para o aumento das chances de descobertas de novos talentos durante o processo de gestão de pessoas, pois só poderão ser alcançados através do contato entre a empresa e seus colaboradores.

Pode-se também ressaltar que a área de gestão de pessoas é um processo de planejamento, organização, direção e controle de pessoas dentro de uma organização/empresa. Promovendo o desempenho mais eficiente de pessoas, buscando alcançar os objetivos organizacionais e individuais, que estão relacionados direto ou indiretamente com a empresa. (VILAS et all, 2009)

2.3 A importância da gestão de pessoas para as empresas

Ribeiro o (2006) afirma que lidar com pessoas nas organizações é uma responsabilidade que, atualmente, reveste-se de complexidade muito maior do que há poucos anos.

Figura 1: Tópicos da Gestão de pessoas



Fonte: <https://slideplayer.com.br/slide/1358010/>

Deste modo temos como pilares da gestão de pessoas: Agregar pessoas; Aplicar pessoas; Recompensar pessoas; Manter pessoas e Monitorar pessoas.

O Trabalho estratégico de gestão de pessoas passou a representar um desafio, que reconhece e valorizar seus desejos, objetivos, necessidades e diferentes opiniões, foi notado uma dificuldade em manter o controle. Atualmente estão buscando não apenas um empregado capacitado, informado, capaz de se adaptar facilmente a um novo ambiente, mas também por um funcionário que seja capaz de interferir positivamente no desenvolvimento das atividades da empresa ou organização, agregando novos conhecimentos e conseqüentemente, ajudando a aumentar a produtividade dos negócios. Por isso que a empresa que tem melhor conhecimento sobre o seu quadro de funcionários, poderá avaliar qual é a área adequada para cada perfil dos profissionais contratados e ocasionalmente terão o espaço necessário para o desenvolvimento das habilidades e talentos de cada um.

Por isso, pensando em atender as novas expectativas impostas pelo mercado cada vez mais globalizado, as pessoas estão se dedicando cada vez mais aos seus trabalhos, como analisa Chiavenato (1999), fazendo com que as pessoas muitas vezes não consigam separar a vida pessoal do ambiente de trabalho.

A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais. Esse passou a ser o mais importante desafio interno das empresas.

Em uma época em a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as mudanças se tornaram os maiores desafios externos, a vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-o em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores.

Com isso as empresas nacionais de pequeno e médio porte permanecem ainda na busca de profissionais “legalistas”, ou seja, com experiência voltada para a normalização, interpretação da legislação e especialização em questões de ordem legal. Mas há registros de empresas nacionais que começaram a reverter esse quadro, instituindo em seus organogramas a figura de RH estratégia de staff. E isso tem ocorrido porque a gestão de pessoas tem sido responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas, pelo aporte de capital intelectual.

2.4 Funções do RH

Recursos Humanos exerce um papel essencial nas organizações. Isso porque o departamento pode assumir o suporte em vários elementos que contribuem para o bom andamento e o sucesso das relações internas entre os demais setores da empresa e externas, na visão que o mercado tem daquele negócio . Entre as diversas áreas que atua tem como:

- Departamento de pessoal
- Recrutamento e seleção
- Desenvolvimento dos recursos humanos
- Avaliação de desempenho
- Cargos e salários
- Folha de pagamento
- Benefícios

- Orçamento
- Relações sindicais
- Medicina do trabalho
- Planejamento de carreira
- Segurança do trabalho
- Treinamento operacional

Como se pode observar que capital humano é um dos recursos mais estratégicos e importantes nas empresas e merece total atenção.

2.5 Desafios da gestão de pessoas

O desafio da gestão de pessoas é proporcionar, para a organização, pessoas com características superiores e experientes, bem treinadas, motivadas e leais, contribuindo com uma cultura de alto desempenho. Pois quando falamos pessoas, devemos incluir todas as que trabalham na organização, desde o presidente até o mais humilde dos colaboradores. É imprescindível transformar os investimentos da gestão de pessoas em resultados efetivos para a organização e para as pessoas que trabalham na organização.

Compreender a relação entre as diretrizes e os objetivos estratégicos da organização como um todo e a gestão de pessoas não é uma tarefa muito fácil, em função das características dos indivíduos enquanto seres humanos.

O fato é que não há desenvolvimento organizacional sem o desenvolvimento das pessoas que trabalham na organização. Por esta razão, precisamos enxergar a gestão de pessoas como uma função de staff, que atua estrategicamente em todas as atividades da gestão de pessoas, desde a busca de um profissional para trabalhar na organização até o seu desligamento por ocasião de sua aposentadoria, proporcionando, inclusive, que se sintam satisfeitas e que gozem de boa saúde mental e física.

Historicamente, a gestão de pessoas surgiu na organização em razão da demanda de atividades para cumprimento das leis trabalhistas e para adotar medidas de controle, principalmente disciplinares. Conforme Dutra (2009, p. 42):

2.6 Comunicação

Segundo o dicionário online de português dicio comunicação é ação ou efeito de comunicar, de transmitir ou de receber ideias, conhecimento, mensagens, buscando compartilhar informações. Para se ter uma boa comunicação dentro da

empresa é interessante criar um espaço amigável para que a comunicação possa fluir com sensatez, de formas simples e pratica, com o objetivo de que todos no caso colaboradores estejam atualizados sobre pontos importantes da empresa.

2.6.1 Processo de comunicação

Comunicação consiste na transmissão de informação entre um emissor e um receptor que interpreta uma determinada mensagem. Vemos que em algumas empresas possuem além do e-mail, uma espécie de chat interno para troca de informações. Entretanto, na hora de fazer a comunicação interna acontecer, deve-se escolher o melhor canal para passar a mensagem, e uma maneira muito boa para tratar assuntos mais sérios e formais é através do e-mail.

2.6.2 Comunicação interna: Formas de melhoria

Diante de tudo isso que foi exposto, ter boa comunicação interna com clareza e sendo bastante objetiva é uma meta que está crescendo a cada dia entre os líderes e gestores, entendendo que um dos itens mais importantes para que se possam alcançar bons resultados dentro da organização.

Por isso é importante entender que a comunicação interna é uma ferramenta que permite uma melhor interação entre os funcionários dos mais diversos setores da empresa. Especificamente, são ações que mantêm o foco nos colaboradores facilitando o compartilhamento e o repasse de informações estratégicas e de grande relevância no ambiente de trabalho, sendo ela repassada no formato vertical (liderança e subordinados) ou horizontal (entre os próprios colaboradores que pertencem ao mesmo nível hierárquico da empresa).

Nos dias atuais existem várias maneiras que possibilitam melhorar a comunicação interna da empresa, em especial a utilização de ferramentas online como os seguintes aplicativos:

- Drive: com drivers que possibilitam um uso mais prático dos colaboradores, facilitando o compartilhamento de diversas informações pertinentes da empresa por ser uma plataforma de uso em nuvem sendo uma ferramenta bastante usada em algumas empresas, pois possibilita o uso em home office.
- Hangouts: é uma ferramenta utilizada para troca de mensagens de textos e que também permite realizar o compartilhamento de arquivos

via link, envio de convites da agenda, entre outros. Ele também viabiliza o repasse de feedbacks instantâneos no processo de avaliação de desempenho dos colaboradores, alinhamento rápido entre os funcionários e a resolução de questões pontuais.

- Google agenda: é a ferramenta de grande ajuda para qualquer tipo de empresa que almeje organizar melhor as suas atividades e os seus compromissos. O Google Agenda é um aplicativo que permite administrar e compartilhar eventos, reuniões e programações, de modo simples e muito eficaz. Uma de suas principais vantagens, além da facilidade de uso, é que ele não precisa ser instalado no computador, bastando apenas fazer o login com a sua conta Google para poder acessá-lo.

Figura 2: Maneiras de melhorar a comunicação interna da empresa



Fonte: <https://www.envisiontecnologia.com.br/4-maneiras-de-melhorar-a-comunicacao-interna-de-sua-empresa/>

Portando com o uso de ferramentas sejam elas por aplicativo ou qualquer outro meio que possibilite estabelecer uma comunicação clara e eficiente entre a empresa e seus colaboradores, conseguirá alcançar os seus objetivos e resultados propostos.

Por isso, para que uma empresa atue de forma integrada e estratégica, se faz necessário que os colaboradores estejam sempre bem informados sobre os assuntos mais relevantes no tocante à empresa. Deste modo a transparência irá promover uma

maior produtividade e aumentar ainda mais a motivação da equipe, que, conseqüentemente desempenhará o seu trabalho com uma maior qualidade.

2.6.3 Objetivos da comunicação interna

O principal objetivo é fazer com que o trabalho seja realizado em conjunto e alinhado entre toda a equipe, buscando alcançar os objetivos, metas do negócio, sendo eles o desenvolvimento de projetos específicos ou o próprio progresso da empresa.

Deste modo nota-se o aumento da sensação de pertencimentos dos empregados, gerando diversos benefícios no ambiente de trabalho. Esta é uma grande ferramenta estratégica para o crescimento da empresa, além de ser uma tática que proporciona uma reação positiva quando a empresa estiver passando por algum momento de crise.

A comunicação interna é a base para se construir bons relacionamentos entre os líderes e os colaboradores dentro de uma empresa. Sendo possível compartilhar mensagens de uma maneira mais padronizada, simples e eficiente.

Quando se conhece bem os pilares e a situação atual em que se encontra a empresa, os colaboradores têm a tendência a se identificarem com ela, passando a vestir a camisa, se tornando verdadeiros colaboradores, passando a promover a empresa.

Com isso, podemos citar entre os principais objetivos: Educar o cliente interno; Difundir missão, visão, valores e boas práticas; Manter o fluxo de informação padronizado, com oportunidade para que todos falem e sejam ouvidos; Favorecer a transparência e um clima organizacional agradável; Promover a conscientização sobre assuntos relevantes; Proporcionar aproximação entre uma mesma equipe e/ou diferentes departamentos da empresa; Compartilhar informações estratégicas para que os colaboradores tenham suporte na hora de falar com os clientes; Trabalhar a motivação dos colaboradores; Criar e fortalecer relacionamentos; Facilitar e incentivar o retorno de feedbacks constantes; Construir canais de escuta abertos e democráticos; valorizar ideias, histórias e princípios dos funcionários;.

2.6.4 Canais adequados de comunicação

É nítido que a comunicação interna é um fator primordial na produtividade e motivação dos seus colaboradores. Segundo John R. Schermerhorn (2007)

Fundamentos de Comportamento Organizacional: As pesquisas indicam que a riqueza do canal, ou seja, a capacidade de o canal de comunicação remeter informações, vai influenciar na eficácia da comunicação. Os canais mais ricos tendem a ser os face a face, e em seguida o telefone, e-mail, memorandos escritos e cartas

A forma como essas informações são transmitidas e muito importante separa os canais de informação, o formal como e-mail corporativo, memorando etc. e o informal WhatsApp e o famoso rádio corredor. Saber qual canal usar irá facilitar a compreensão e atingimento das informações.

3. Metodologia

O presente artigo trata-se um estudo bibliográfico, cujas fontes utilizadas para retirada de informações foram baseadas principalmente de livros e artigos científicos, realizando uma revisão bibliográfica sobre o tema Gestão de Pessoas: Melhorando a comunicação dentro de uma empresa de desenvolvimento de pessoas no município de Ji-paraná.

Foi realizado uma pesquisa qualitativa descritiva através de reuniões com o responsável pela a empresa de consultoria de recursos humanos.

Foi coletado dados através entrevista com a proprietária da empresa x de consultoria na cidade de Ji-paraná com perguntas semi estruturadas, onde foi possível extrair informações ricas para a construção do presente artigo.

4. Resultado e análise da discussão

A princípio na análise das reuniões e entrevistas realizadas com a proprietária foi encontrado uma dificuldade de comunicação entre ela e sua antiga sócia onde ambas não conseguiam se comunicar de forma clara e adequadas, no qual por alguns momentos ambas tinham conflito de atividades relacionadas as consultorias.

Com tudo a proposta inicial é propor a Implementação do plano de ação para melhoria da comunicação interna de uma da empresa de consultoria x na cidade de Ji-Paraná. Contudo ao conversar novamente com a gestora de como está o andamento da empresa, disse que no atual momento está sem sócia e com isso os trabalhos aumentaram, desta pensou em uma ideia de se ter um controle maior das suas atividades.

Segundo Robert N. Anthony e Robert N. Anthony (2008) Sistemas de Controle Gerencial: Quando pisamos no acelerador, o automóvel anda mais rápido. Se

- Data de início;
- Prazo de entrega;
- Terminou;
- Responsável;
- Valor;

Segue o exemplo de como ela pode ser preenchida:

Figura 2: Proposta de planilha de controle de atividades

CONTROLADOR DAS ATIVIDADES									
Empresa	Tarefa	Status	Cidades	Hora	Data de início	Prazo	Termino	Responsaveis	Valor
Tigrão	Processo seletivo	Em andamento	Ji-Paraná		04/10/2022	26/12/2022		Sheila	R\$ 5.000,00
São Lucas	Visita prospecção	Não iniciado	Ji-Paraná	09:00	07/10/2022	07/10/2022		Sheila	0

Fonte: Autoria própria

Essa foi a primeira versão da planilha na qual o intuito era ir evoluindo a mesma de acordo com as necessidades encontradas, porem a entrar em contato com gestora não obtive retorno tendo em vista que o contato com ela sempre complicado, após três tentativas de contato sem retorno, esse método não pode ser testado, implementado ou avaliado, quando se tem foco e um objetivo a ser alcançado tempo, não é falta de tempo e sim falta de interesse.

5. Conclusão

Esse artigo visou falar sobre a importância da gestão de pessoas e como a má comunicação pode afetar as organizações. Se comunicar de forma clara e primordial para uma boa comunicação e falando de empresa faz um diferencial para desenvolvimento da empresa seja sempre constante. Por meio de leitura de livro e artigos foi realizado esse estudo a com ele veio a tentativa de aplicar um plano de ação em uma empresa de desenvolvimentos humanos porem não se obteve êxito. Mas o conhecimento agregado as leituras a busca pelo conhecimento não têm preço.

Propos que a empresa possa implantar a planilha sugerida e que possa adequar suas atividades e a da equipe utilizando essa ferramenta para melhores resultados de comunicação. Espera-se que com ela, ao longo do tempo, a

comunicação flua adequadamente contribuindo para o crescimento e desenvolvimento da organização, que a através dela a comunicação flua de forma simples e descomplicada.

Em virtude do que foi mencionado nesse artigo ele não será apenas para essa empresa mais sim para todos que queiram melhorar sua comunicação interna, ter um maior engajamento na sua organização, aumento da produtividade e estímulo à melhorias contínuas na sua empresa, para as finalidades citadas acima recomenda-se as informações desse artigo.

6. Referências

ANTHONY, Robert N.; GOVINDARAJAN, Vijay. Sistemas de Controle Gerencial.2008.

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

CHIAVENATO, IDALBERTO, Gestão de Pessoas, terceira edição, Editora Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CARVALHO, Antônio Vieira de. Administração de Recursos Humanos. v. 1. São Paulo: Pioneira, 2004.

DUTRA, Ademar. Curso de Especialização em Administração Pública. Gestão de pessoas na área pública. 2009.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1998.

FLATLEY, Marie; RENTZ, Kathryn; LENTZ, Paula. Comunicação empresarial. Grupo A, 2015. E-book. ISBN 9788580554588. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554588/>. Acesso em: 14 dez.

FERREIRA, JOSÉ JULIO CAMÊLO. Liderando Líderes, 2011. Disponível em http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=5y60toncf. Acesso em 31 de mai. de 2022.

HARRISON Jeffrey S. Administração estratégica de recursos e relacionamentos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LACOMBE, Francisco José Masset. Administração: princípios e tendências São Paulo: Saraiva, 2008

MUSSAK, Eugenio. Gestão humanista de pessoas: o fator humano como diferencial competitivo. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. Manual de Consultoria Empresarial, 14ª edição. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020342. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020342/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

RIBEIRO, Antônio de L. Gestão de Treinamento de pessoas. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788547230449. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

RIBEIRO, Antônio Lima. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2006.

SOVIENSKI, FERNANDA; STIGAR,ROBSON. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. Gestão: revista científica de Administração,v.10n.10,jan/jun,2008.

Vilas, P. (2009) Tudo é comunicação. São Paulo: Lazuli.