



**MBA** *Business  
Intuition*  
ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE

# Por quê o Humanismo no Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações?

**Simone Ferri**  
**Angelo Accorsi**



- Ensaio Reflexão sobre o contexto atual de desenvolvimento de pessoas nas organizações e discussão de novos fundamentos para a proposição de caminhos na formação de colaboradores nas Organizações.
- Frente a necessidade percebida, em mais de 20 anos na prática da psicologia organizacional, percebe-se uma insatisfação das empresas em relação ao comportamento dos colaboradores referente a postura e a forma de se conduzirem nas mesmas ( descompasso entre o modo de relação e profissionalismo dos colaboradores e a expectativa das organizações.
- Demanda pela construção de novos modelos culturais no que refere a formação de colaboradores. Modelos que privilegiem elementos que de fato construam uma identidade entre o colaborador e a empresa e que ressaltem o valor da pessoa..



- Obj. Geral: discutir as influências do humanismo para a gestão contemporânea de pessoas nas organizações
- Obj.Específico: propor premissas humanistas para o desenvolvimento de pessoas nas organizações. Oferecer a empresa pessoas mais habilitadas a serem colaboradores do projeto organizacional dentro de premissas humanistas.
- Com base nessas premissas propomos discutir novas possibilidades para a relação entre o colaborador e a organização , que busca o desenvolvimento global do ser humano e sua consequente auto realização e colaboração do mesmo com o meio que o cerca.



- Desenvolvimento de Pessoas e de Organizações : Evolução  
Descartes(pensamento racional)Taylor( pensamento racional para a empresa-linha de produção)Fayol(definição de tarefas-funções e a importância do administrador)Mayo(pesquisa sobre ambiente físico comprova as relações humanas como determinantes da produtividade)  
Kurt Lewin(Teoria do Campo base teoria de desenvolvimento pessoas)Mary Follet( homem como centro da atividade produtiva)
- Organizações: Objetivos organizacionais e objetivos individuais
- Humanismo como suporte ao desenv. de pessoas na Organização: O homem faz o trabalho mas se constrói no e pelo trabalho.
- Humanismo Clássico: filantropia, a autonomia , o ócio e o negócio.
- Humanismo Perene: responsabilidade do homem que busca identidade
- Projeto Individual e Humanismo nas Organizações: Linguagem do Em si ôntico.



## Fundamentos para o desenvolvimento de pessoas nas organizações :Visão tradicional X Fundamentos Humanista.

<b>Colaborador Características Tradicionais</b>
1.Considera-se fatores Genéticos
2.Considera-se Fatores Ambientais
3.Observa-se Dissonância das Relações
4.Observa-se Consonância nas relações
5.Considera-se influência dos colegas
6.Interferência de Mudanças na Tecnologia
7.Demandas da Família
8.Programas de Treinamento e Desenvolvimento
9.Condições Ambientais de Trabalho
10.Necessidades Fisiológicas

11.Necessidades de Segurança
12.Necessidades Sociais
13.Necessidades Estima
14.Políticas da Organização
15.Relações com o superior
16.Relações com os colegas
17.Considera Salário fator determinante
18.Ampliação do cargo e crescimento
19.Uso das habilidades
20.Delegação de Responsabilidades





### **Colaborador Características Humanistas**

1. Colaborador promove o bem comum
2. Apresenta vontade de realizar
3. Apresenta capacidade de compartilhar com o outro
4. Homo faber –capacidade manual ,intelectual e logica
5. Tem amor pelo ser humano (ações)
6. Autonomia (responde bem as próprias necessidades)
7. Ócio (vive seu tempo livre com a máxima inteligência)
8. Negócio (realiza regeneração da mente) independente da proporção
9. Apresenta vigor e consistência no que faz para si mesmo e para a sociedade
10. Colabora em agregar valor intrínseco ao lugar onde vive(casa,família,comunidade,cidade...)

11. Sabe alimentar-se,sabe vestir-se.Redescobriu o paraíso terrestre de todos os dias, a simplicidade cotidiana.
12. Apresenta capacidade e/ou necessidade de se comunicar com outro homem.
13. Quer desenvolver todas suas possibilidades (oportunidades que a vida lhe apresenta)
14. Tem curiosidade pelo conhecimento e pela aprendizagem.
15. Desejo de fazer o que faz bem feito ,de realizar o melhor.
16. Apresenta uma ida ativa (agir, fazer e construir).
17. Tem capacidade de realizar junto aos outros.
18. Se proporciona liberdade de escolha (quais outros, qual contexto)
19. Apresenta Auto- Respeito.
20. Apresenta respeito aos outros humanos.



- Retomar estudo contextualizando dificuldades no que refere aos resultados necessários esperados para a evolução da organização e dos seres humanos que nela participam bem como ao papel maior que a organização pode ter em formar e desenvolver pessoas mais saudáveis , produtivas e felizes.
- Percebe-se um desgaste e descrédito no que refere a evolução do colaborador e alinhamento do mesmo com as necessidades/demandas da organização . Faltam critérios claros para o desenvolvimento do colaborador.
- Novas premissas que balizariam o desenvolvimento de pessoas buscando o alinhamento no que refere a relacionamento interpessoal, comunicação , postura ética e de comprometimento.



- Resultados





**MBA** *Business  
Intuition*  
ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE

- Resultados



- Conclusões ou considerações finais



- Referências

\_\_\_\_\_. **O Verdadeiro Poder** / Vicente Falconi. – Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviços Ltda., 2009. 158 p.: Il.

\_\_\_\_\_. 1940. **O Valor dos Recursos Humanos na Era do Conhecimento** / Vicente Falconi Campos. Nova Lima, MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda., 2004. 54 p.: Il.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. Idalberto Chiavenato. - Ed. Compacta - São Paulo :Atlas, 1985.

DRUCKER, P. **Além da Informação**, HSM Management, São Paulo, ano 3, n. 19, PP. 48 – 55, jan./fev. 2000.

GRACIOSO, F. **Empresas Perenes: o Humanismo como filosofia de gestão** / Francisco Gracioso - São Paulo: Atlas, 2010.

GIANNETTI, Eduardo. **Vícios Privados, Benefícios Públicos?** A ética na riqueza das nações. Companhia de Bolso, 2007.

LEWIN, K. **A Dynamic Theory of Personality** - New York - McGraw-Hill, 1935.

\_\_\_\_\_. **Manual de Ontopsicologia** / Tradução Ontopsicológica Editora Universitária. 4. Ed. – Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed., 2010. 520 p.

SENGE, P. M. **A Quinta Disciplina**. 9ª Ed. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2001.

MUSSAK, E. **Gestão Humanista de Pessoas: o fator humano como diferencial competitivo** / Eugenio Mussak. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.