

Mestrado Acadêmico em Administração
PROJETO DE PESQUISA

TÍTULO:	GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA: UM OLHAR PARA POLÍTICAS E PRÁTICAS DE BEM-ESTAR, GESTÃO DO CONHECIMENTO, GESTÃO DA DIVERSIDADE E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS.
COORDENADOR:	Prof. Dr. Felipe Gouvêa Pena.
LINHA DE PESQUISA:	Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.
VIGÊNCIA:	08/07/2024 – em andamento.
FINANCIADORES:	Não existem financiadores associadas ao projeto de pesquisa.
RESUMO:	<p>De modo sistêmico, a área de Gestão de Pessoas, fundamentada nas relações humanas e organizacionais, sempre será palco para inquietações e reflexões no campo da Administração. Tal contexto, visualizado ao longo da evolução do pensamento administrativo, encontra justificativa na busca pela compreensão do comportamento humano diante de relações de poder, interesses pessoais e narrativas institucionais que muitas vezes apresentam caminhos contrastantes. Assim, o que já seria de complexo gerenciamento, ganha contornos ainda mais subjetivos no campo da Administração Pública. Em um desafio multifacetado, torna-se interessante pesquisar como as políticas e práticas de Gestão de Pessoas são articuladas, construídas e consolidadas no setor público, tendo como base um conjunto de vivências e perspectivas de quem atua na redação dessas ações e/ou de quem é diretamente impactado por elas no cotidiano laboral. Nesses termos, busca-se analisar como as políticas e práticas de bem-estar, gestão do conhecimento, gestão da diversidade e gestão por competências impactam a performance e os níveis de satisfação de servidores na administração pública. Os diálogos sobre bem-estar emergem como dimensões estruturantes da produtividade e engajamento dos sujeitos ao longo da trajetória laboral, reforçando como as condições ambientais e sociais precisam estar presentes na implementação de políticas de cuidado e saúde mental, além dos monitoramentos de absenteísmo, rotatividade e sentidos do trabalho. Já a gestão do conhecimento, enfatizada a partir da memória organizacional, ganha prioridade ao se considerar a busca por melhoria contínua e aplicação eficiente de recursos e aprendizados, o que somados com a gestão por competências pode servir como potencializador de habilidades e como uma rota para melhor alocação dos perfis profissionais. Por fim, mas não mesmo relevante, o olhar estratégico e responsável para a gestão da diversidade pode permitir a criação de ambientes mais inclusivos e alinhados aos tópicos contemporâneos de ESG. Assim, a integração desses quatro elementos – bem-estar, gestão do conhecimento, gestão por competências e gestão da diversidade – não apenas fomentam a busca por resultados satisfatórios a nível de grupo e estrutura, mas conectam a gestão pública ao que há de mais contemporâneo e aplicável ao desenvolvimento sustentável das ações de gerenciamento de pessoas, equipes e organizações. Há, portanto, uma agenda de pesquisa a ser explorada.</p>