

GESTÃO SÓCIO-ORGANIZACIONAL: DESENVOLVENDO VALORES E COMPARTILHANDO RESPONSABILIDADES.

Thais Marcelle Pithan¹

Laurieny Fiorin²

Cássia Militz³

Área Temática: 1.5 Gestão de Pessoas.

Introdução:

Responsabilidade socioambiental é uma postura, é a adoção de práticas, ações e iniciativas em benefício da sociedade e do ambiente, visando a melhoria da qualidade de vida das pessoas e o desenvolvimento do ser humano, por meio de ações preventivas, educativas, culturais, artísticas, esportivas e assistenciais, de defesa de direitos humanos, do trabalho e do meio ambiente, de busca da justiça social e o apoio ao combate à ilegalidade.

Paulatinamente as pessoas foram adquirindo a consciência da responsabilidade com o ambiente em que vivem, a qualidade de vida e o desenvolvimento da sociedade em que se inserem, também estão cada vez mais cientes da necessidade de se associarem para construir um mundo melhor.

Objetivo

A responsabilidade socioambiental corporativa tornou-se imprescindível nas empresas preocupadas com o meio ambiente e a sustentabilidade. Para isso, emerge um movimento não só do meio organizacional, mas também envolvendo colaboradores, a comunidade que circunda a empresa. Atualmente, gerir pessoas, também pode agregar o conhecimento e preocupação com questões socioambientais, ampliando a consciência dos colaboradores a respeito da concepção de meio-ambiente e fazendo com que os mesmos se sintam mais pertencentes e cuidadosos ao meio em que vivem.

Cássia de Fátima de Souza Militz. Psicóloga. Viação Centro Oeste. cassiamtz@hotmail.com

Thais Marcelle Pithan. UNIFRA. Psicologia. 8º semestre. thais.pithan@gmail.com

Laurieny Fiorin dos Santos. UFSM. Administração. 8º semestre. laurieny@outlook.com

Método:

Algumas ações que podem servir como exemplo de desenvolvimento da consciência socioambiental, como elaborar programas voltados para comunidade onde a empresa esta inserida, promovendo ações de cidadania e responsabilidade social; incentivo a projetos culturais, ações solidárias e campanhas beneficentes e respeito às diferenças.

Resultados e discussão:

Estas ações podem ser desenvolvidas por gestores e colaboradores, com o incentivo e apoio da empresa, formando um ciclo virtuoso que propaga a gestão de pessoas para além das dependências da empresa.

Demonstrar a performance social e ambiental e as medidas de prevenção e compensação de danos é um forte instrumento de divulgação e credibilidade social.

A empresa pode minimizar conflitos de interesse em sua cadeia produtiva, em demonstração social de respeito às leis, boa-fé e transparência, aumentando a sensação de união, pertencimento e da responsabilidade com o meio em que vivem colaboradores engajados no processo de conscientização socioambiental.

Conclusão:

O conceito de gestão de pessoas é uma associação de habilidades e técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações (Chiavenatto, 2004).

Consciência e ação socioambiental, envolvendo colaboradores, demonstra respeito e cuidado com os mesmos e com o meio ambiente, além de demonstrar que o crescimento de sua empresa é planejado e busca a prevenção de riscos e danos futuros.

Referências bibliográficas:

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, (2002).

ULRICH, Dave. (1998) **Os Campeões de Recursos Humanos:** inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998. p. 340.

Terceiro Setor. **Responsabilidade social.** Acesso em: 28/10/2013. Disponível em: <http://www.terceirosetoronline.com.br/responsabilidade-social/>.