

Introdução

As pessoas são a essência das organizações de desenvolvimento cristãs:

- Estas organizações existem para libertar as pessoas da pobreza material e espiritual.
- Estas organizações precisam de pessoas para realizar seu trabalho.

Sem funcionários, as organizações não podem existir. Portanto, é vital que as organizações não tenham como certo que eles sempre estarão ali. Este livro tem por objetivo ajudar as organizações de desenvolvimento cristãs a considerarem e melhorarem a forma como recrutam, desenvolvem e cuidam dos seus funcionários. O termo geralmente usado para isso é **gestão de recursos humanos**:

Humano(s) – as pessoas com sua experiência, suas habilidades, seu conhecimento e suas qualidades pessoais.

Recursos humanos – as pessoas e as políticas e práticas que as afetam no local de trabalho.

Gestão de recursos humanos – a gestão das pessoas e as políticas e práticas empregatícias que permitem que uma organização realize seu trabalho. A gestão de recursos humanos afeta um funcionário a partir do momento em que ele entra em contato com a organização em resposta a um anúncio de emprego até o momento em que deixa a organização. A gestão de recursos humanos consiste em ajudar os funcionários a usarem suas qualidades a fim de melhor cumprirem sua função e contribuírem para a missão e o propósito da organização.

A boa gestão de recursos humanos é essencial para que as organizações atraiam e mantenham bons funcionários. Quando as pessoas vêem que uma organização valoriza seus funcionários, há mais probabilidade de que elas se candidatem a um emprego e de que permaneçam na organização depois de recrutadas. Com uma boa gestão de recursos humanos, a organização reduz o risco para seus funcionários e para sua reputação. Ela pode fazer isto levando em consideração questões como as leis trabalhistas, a proteção infantil e a saúde e a segurança. A boa gestão de recursos humanos também pode diminuir os custos para a organização. Por exemplo, com boas políticas e processos de recrutamento, as organizações podem realmente recrutar pessoas que realizem seu trabalho com eficácia. Com bons sistemas de gestão de desempenho, as organizações podem garantir o melhor aproveitamento dos seus funcionários. Deve-se observar que os voluntários representam uma fonte importante para muitas organizações. Algumas seções deste livro, como salários e contratos de trabalho, não são relevantes para os voluntários. Entretanto, seções como benefícios, gestão de desempenho e desenvolvimento de pessoal, são. As organizações de desenvolvimento devem pensar cuidadosamente sobre que políticas e práticas também devem ser usadas com os voluntários.

As organizações de desenvolvimento cristãs devem basear sua gestão de recursos humanos nos valores cristãos. Os funcionários são seres humanos criados à imagem de Deus. Portanto, as organizações devem tratá-los de forma justa e com respeito. As organizações cristãs devem administrar bem os seus recursos, ajudando seus funcionários a usarem os dons que lhes foram dados por Deus e investindo no desenvolvimento do seu potencial. Uma organização de desenvolvimento cristã que diz amar as pessoas pobres que procura ajudar provavelmente não será eficaz a menos que também mostre o amor de Cristo por seus funcionários. Os funcionários que se sentem subestimados podem perder sua motivação para amar os outros, e, como resultado, o rumo

e o impacto da organização podem se perder. A gestão de recursos humanos é uma área em que as organizações de desenvolvimento cristãs podem servir de exemplo da boa prática para os outros.

Este livro é para pessoas que geram funcionários e para os que estão especificamente envolvidos em algumas facetas da gestão de recursos humanos. Em algumas organizações, os gerentes de linha podem ser as únicas pessoas que lidam com a gestão de recursos humanos. Outras organizações podem empregar uma ou mais pessoas para supervisioná-la. As políticas e as diretrizes para a prática dos recursos humanos fornecidas por essas pessoas são usadas pelos gerentes de linha. Portanto, os gerentes de linha são tão responsáveis pela gestão de recursos humanos quanto qualquer equipe dedicada a ela.

Este livro traz ferramentas que podem ser usadas pelas organizações de desenvolvimento para realizar uma boa gestão de recursos humanos. Muitas das ferramentas podem ser usadas para fazer melhorias de baixo custo, mas com benefícios enormes. Algumas das ferramentas ajudam as organizações a empregarem as pessoas certas, enquanto outras ajudam as organizações a desenvolverem bons sistemas. A combinação de bons funcionários e bons sistemas leva a uma organização eficaz – uma organização que alcança sua missão e seu propósito. Ao longo do livro, há questões para a reflexão, que podem ser usadas por uma só pessoa ou por grupos de funcionários para refletir sobre o que poderiam fazer.