

GRUPO DE ESTUDOS ABRH – GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Larice Vera Brandt Campos

As organizações estão inseridas em um cenário dinâmico que exige uma constante reflexão sobre seu posicionamento estratégico. A área de Recursos Humanos tem a responsabilidade de monitorar os fatores externos e internos que impactam no posicionamento estratégico da organização frente ao ambiente competitivo em que está inserida.

Conhecer a cultura organizacional é essencial ao alinhamento das ações estratégicas para o engajamento dos funcionários aos objetivos e metas estabelecidas. Conforme Bohlandere Scott (2015, pág.42), a essência da cultura organizacional são as crenças e princípios duradouros que uma empresa utiliza como base para suas decisões.

Segundo Chiavenato (2015, pág.49), de forma resumida, cultura é a maneira pela qual cada organização aprendeu a lidar com o seu ambiente. É uma complexa mistura de pressuposições, crenças, comportamentos, histórias, mitos, metáforas e outras ideias, que, consideradas juntas, representam a maneira particular de uma organização funcionar e trabalhar.

Para Chiavenato (2015, pág.49), toda cultura existe em três diferentes níveis de apresentação: artefatos, valores compartilhados e pressuposições básicas:

- **Artefatos:** são todas as coisas ou eventos que podem nos indicar, visual ou auditivamente, como é a cultura de uma organização. Os símbolos, as histórias, os heróis, os lemas, as cerimônias anuais são também exemplos de artefatos.
- **Valores compartilhados:** valores relevantes que se tornam importantes para as pessoas e que definem as razões pelas quais elas fazem o que fazem. Funcionam como justificativas aceitas por todos os membros.

- Pressuposições básicas: são crenças inconscientes, percepções, sentimentos e pressuposições dominantes nos quais os membros da organização acreditam. Constituem o terceiro nível da cultura organizacional, o mais íntimo, profundo e oculto.

Em Chiavenato (2015, pág. 50), algumas culturas são conservadoras, mantêm ideias, valores, tradições e costumes arraigados, retrógrados e que não mudam com o tempo e outras culturas são adaptativas e flexíveis e a organização caracteriza-se pela adoção de novos hábitos e costumes para manter sua maleabilidade e flexibilidade em um mundo mutável e dinâmico.

Concluindo, a cultura tem grande influência no estabelecimento das estratégias e nos resultados obtidos pelas organizações, pois numa era caracterizada por intensas mudanças, a base da excelência organizacional passou a ser o elemento humano e a cultura corporativa tende a ser um fator decisivo para a retenção e captação de talentos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5ª. Ed. Barueri, SP: Manole, 2015.