

O caminho para a gestão pública eficiente: ter servidores valorizados

Rogério Rosso*

Muitos são os desafios em busca da excelência na prestação dos serviços públicos no Brasil. O caminho passa, necessariamente, pela existência de uma gestão pública eficiente, ou seja, uma administração pública que otimiza o uso dos recursos em prol do cumprimento dos seus objetivos.

Assim como uma empresa privada, as entidades e os órgãos públicos possuem os seguintes tipos de recursos: materiais, financeiros e humanos. Nessa classificação, precisamos fazer um importante destaque: os recursos humanos.

Se no setor privado temos os funcionários como geradores de vantagem competitiva para as organizações, na esfera pública o raciocínio é análogo: são os servidores que possuem capacidade de agregar valor à prestação do serviço público ao cidadão.

A gestão pública só será eficiente se houver política de recursos humanos capaz de extrair o melhor dos servidores públicos. Podemos dizer que o bom desempenho dos funcionários depende geralmente de três fatores: motivação, competência e suporte (apoio) da administração pública.

De acordo com Brandão e Guimarães (2001), a gestão de competências "faz parte de um sistema maior de gestão organizacional que toma como referência a estratégia da organização e direciona as suas ações de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação,

remuneração e gestão de carreira para a captação e o desenvolvimento das competências necessárias para atingir seus objetivos”.

Trazendo para o setor público, essa estratégia da organização pode ser entendida como a prestação de serviços públicos com qualidade, atendendo às necessidades dos cidadãos.

Nesse sentido, a realização de um mapeamento de competências tem o condão de detectar lacunas (gaps) que podem ser supridas por meio de um bom programa de treinamento e desenvolvimento.

Com relação ao aspecto motivacional, é importante resgatar uma importante frase dita por Rockefeller, célebre empresário americano do setor petrolífero, que preferia “contratar um homem entusiasmado a um homem que sabe tudo”.

Essa motivação requer, sem dúvida alguma, a valorização dos servidores, que caracteriza o suporte da administração pública. Somente funcionários valorizados serão capazes de alcançar a excelência na prestação dos serviços públicos.

A grande questão é: como valorizar os servidores? Como garantir que as pessoas estejam nos postos de trabalho adequados aos seus perfis? Como reconhecer boas práticas realizadas pelos funcionários? Como montar boas equipes de trabalho? Como ter funcionários satisfeitos e valorizados?

Esses questionamentos precisam ser cuidadosamente respondidos pelos gestores. A gestão de pessoas precisa atacar cada ponto de forma separada.

A resposta a essas perguntas com certeza guiará a administração pública para uma gestão eficiente, tendo como consequência a tão sonhada prestação de serviços públicos com qualidade!

*Rogério Rosso é deputado federal pelo PSD/DF