

RECURSOS HUMANOS E A RELEVÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS

HUMAN RESOURCES AND THE RELEVANCE OF PEOPLE MANAGEMENT

Pedro Ivanov Guilherme Neto ¹

RESUMO

Em um mundo moderno, onde as empresas têm mudado o paradigma em seus planos estratégicos e articulações traçando metas para o bom desempenho dos colaboradores, exige uma dinâmica nos departamentos das empresas, conhecer as diferenças do Recursos humanos e gestão de pessoas, ajudará ao gestor e administradores e trará melhor empenho para as empresas. **METODOLOGIA** O presente artigo será elaborado com base em pesquisa bibliográfica sobre estudos atuais Recursos humanos e gestão de pessoas. **OBJECTIVO-** analisar as diferenças entre Gestão de pessoas e recursos humanos, e suas importâncias nas empresas. Apesar de muitos acreditarem que os termos são sinônimos, há sim diferença entre RH e Gestão de Pessoas. Isso porque, um profissional de Recursos Humanos executa funções diferentes de um gestor de pessoas. O correto é que a empresa invista nos dois setores, para que consiga otimizar o trabalho de maneira complementar e alinhada com o que o negócio pretende alcançar em termos de resultados. O Recursos humanos é estratégico, focado na área macro da instituição, enquanto o gestor de pessoas colabora de forma direta com os funcionários e manter-lhos focados e engajados para o bem da empresa. o gestor de pessoas é aquele que indicará ao RH as principais características que são necessárias para ocupar a posição disponível.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos. Gestão de Pessoas. Estratégia colaboradores. Empresa.

ABSTRACT

In a modern world, where companies have changed the paradigm in their strategic plans and articulations tracing goals for the good performance of the collaborators, demands a dynamic in the companies' departments, knowing the differences of Human Resources and people management, will help the manager and administrators and will bring better commitment to the companies. **METHODOLOGY** The present paper will be prepared based on bibliographic research on current studies Human Resources and people management. **OBJECTIVE** - to analyze the differences between people management and human resources, and their importance in companies. Although many believe that the terms are synonyms, there is a difference between HR and People Management. This is because a Human Resources professional performs different functions than a people manager. The right thing is that the company invests in both sectors, so that it can optimize the work in a complementary way and aligned with what the business wants to achieve in terms of results. Human Resources is strategic, focused on the macro area of the institution, while the people manager collaborates directly with the employees and keep them focused and engaged for the good of the company.

KEYWORDS: Human Resources. People Management. Employee Strategy. Company.

¹ Doutorando em Administração pela ACU - Absolute Christian University. Especialista em PNL, MBA em Administração de Empresas e Mestre em Recursos Humanos Universidade Isabel I Reino da Espanha, Graduado em Teologia pela Universidade Montemorellos México. **E-mail:** pedroivanovneto@gmail.com. **Currículo Lattes:** lattes.cnpq.br/1459088404813616

INTRODUÇÃO

Em um mundo moderno, onde as empresas têm mudado o paradigma em seus planos estratégicos e articulações traçando metas para o bom desempenho dos colaboradores, exige uma dinâmica nos departamentos das empresas, conhecer as diferenças do Recursos humanos e gestão de pessoas, ajudará ao gestor e administradores e trará melhor empenho para as empresas.

A administração de empresas vem sofrendo transformações em seus modelos. As novas necessidades do mercado impõem mudanças. As empresas devem ser ágeis nesses processos de mudanças ou poderão estar fadadas a sair do mercado. A forma de gestão de pessoas também tem passado por profundas transformações. Há uma forte corrente que torna necessário repensar o papel das pessoas, das organizações e as relações de trabalho. Gabriela Maia 2022

Diante da mudança há a necessidade das empresas se reinventarem em um cenário que não para de mudar. Desta forma, para que essa transformação seja efetiva é necessário envolver a equipe por meio de um procedimento estruturado e baseado em estratégias de gestão de mudanças (MUSSETTI JÚNIOR; PICCHAI, 2020; CORREIA NETO; ALBUQUERQUE, 2021; SILVA; MACEDO, 2021).

METODOLOGIA

O presente artigo será elaborado com base em pesquisa bibliográfica sobre estudos atuais Recursos humanos e gestão de pessoas.

OBJETIVO

Analisar as diferenças entre Gestão de pessoas e recursos humanos, e suas importâncias nas empresas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nos últimos anos ocorreram severas mudanças a todos os níveis das empresas; as pessoas que executavam unicamente as tarefas que lhes tinham sido atribuídas, já não se podem comportar da mesma forma; Os gestores de Recursos Humanos já não se limitam às funções de serviços como recrutamento e seleção de novos colaboradores, pois atualmente têm de assumir um papel mais ativo no planeamento estratégico das empresas, fazendo dos colaboradores o seu principal “instrumento” Célio Daniel da Silva Carvalheiro 2011.

As empresas sabem que uma melhor experiência do funcionário significa melhores resultados financeiros. Organizações de sucesso trabalham em conjunto com seu pessoal para criar experiências personalizadas, autênticas e motivadoras que atendam ao propósito de fortalecer o desempenho individual, da equipe e da empresa. A equipe de RH desempenha um papel crucial na formação da experiência dos funcionários (RODRIGUES, 2020; CORREIA NETO; ALBUQUERQUE, 2021; SILVA; MACEDO, 2021)

ORIGEM GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS

A atual Gestão de Pessoas teve seu início no final do século XIX com o movimento da administração científica, que foi marcada por Frederick W. Taylor (1856-1915) e Henri Fayol (1841-1925). Esse movimento tinha como objetivo proporcionar fundamentação científica para a padronização das atividades administrativas, para que a improvisação e o empirismo fossem substituídos, fazendo com que a falta de processos organizacionais fosse eliminada (GIL, 2009).

Enquanto a Gestão de Recursos Humanos surgiu no início do século XX. A complexidade das empresas e o grande impacto da Revolução Industrial no relacionamento das pessoas no mundo do trabalho

deram origem às relações industriais. Nessa altura, começou a ser definido o que é Gestão de Recursos Humanos: a área específica da empresa que passou a ser responsável por gerir os conflitos entre empregador e colaborador.

Com o passar dos anos, o desenvolvimento do mercado e das empresas, a área recebeu uma nova designação nome: Administração de Pessoal. Nessa altura o foco passou para a administração das pessoas de acordo com as leis do trabalho. Os conflitos continuavam a ser geridos conforme surgiam, mas não eram o centro da atividade. A partir da década de 1960, o conceito ampliou-se. As pessoas passaram a ser reconhecidas como recursos valiosos para o sucesso da empresa e surgiram ambientes e processos de trabalho mais humanistas. Sara Regina Alves da Rocha 2018

DIFERENÇAS DO RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

Apesar de muitos acreditarem que os termos são sinônimos, há sim diferença entre RH e Gestão de Pessoas. Isso porque, um profissional de Recursos Humanos executa funções diferentes de um gestor de pessoas. O correto é que a empresa invista nos dois setores, para que consiga otimizar o trabalho de maneira complementar e alinhada com o que o negócio pretende alcançar em termos de resultados.

A administração de Recursos Humanos (ARH) consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. Podemos entender que a ARH busca conquistar e manter empregados na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável. HENRIQUE ROLIM 2015.

Recursos Humanos tinha a função administrativa e mecânica. O especialista da área tinha como função preenchimento da folha de falta e de salário, como pouca ação na função estratégica. Hoje já podemos ver um RH, mais abrangente. O departamento de recursos humanos se tornou uma área extremamente estratégica no sentido de realizar práticas que estejam sempre alinhadas com as necessidades e objetivos organizacionais.

O RH é responsável pelas ações de desenvolvimento de pessoas de acordo com as metas estabelecidas, tanto individuais quanto organizacionais, com o objetivo maior de melhorar o desempenho de todos. Dentre suas responsabilidades, também estão: a elaboração e oferta de feedbacks, execução de PDIs, realização de pesquisas de avaliação de desempenho, otimização de treinamento dos colaboradores, elaboração de plano de carreira e de cargos e salários, e muitas outras funções. Vitória Lima 2021.

Milkovich e Boudreau alertam os gestores que não se deixem levar por modismo, pois as mudanças devem agregar valor à organização, desta forma, o RH será, além de um agente de mudança, um parceiro no negócio e será muito mais fácil de convencer os investidores que o novo modelo de gestão pode viabilizar melhores resultados. Milkovich e Boudreau (2000)

A gestão de recursos humanos age, portanto, como ponte entre a diretoria da organização e seus funcionários, trazendo para estes últimos, através de sua política administrativa, os valores da empresa, os objetivos a serem alcançados, além de como e quando isso deve acontecer.

O ponto chave na transformação da gestão de RH tradicional para a estratégica está na transformação da área de centro de custos para centro de oportunidades e resultados. Seu papel atual é ajudar a organização a desenvolver as competências necessárias para responder com sucesso ao mercado, deve-se focar nos resultados e não mais nas atividades tradicionais,

buscar a excelência organizacional e nada menos que isso.

Para atingir o patamar de excelência, Ulrich propõe às organizações quatro maneiras através das quais a gestão de pessoas pode colaborar com o sucesso organizacional:

a) Tornar-se um parceiro na execução da estratégia: definir a estrutura organizacional de processos de trabalho, cultura, competências, recompensas, direção, liderança. A partir dessa estrutura, orientar a gerência sobre a necessidade de adequações, por exemplo, das competências dos supervisores às estratégias organizacionais. Verificar se as características da organização estão de acordo com as estratégias, assim como liderar e propor as mudanças necessárias deve ser função da área de recursos humanos;

b) Tornar-se um especialista administrativo: procurar realizar os processos rotineiros referentes à área de RH de forma mais rápida, barata e eficiente. Otimizar estes processos não reflete apenas nos custos do empregador, mas principalmente no tempo despendido, diminuindo o tempo utilizado nas tarefas rotineiras o gestor de RH poderá ocupar-se das tarefas estratégicas.

c) Tornar-se um defensor dos funcionários: o novo RH deve ser o representante dos funcionários perante a alta gestão, oferecer-lhes crescimento pessoal e profissional e os recursos necessários para que executem o seu trabalho. Os funcionários precisam se sentir representados e terem confiança no RH para se comprometerem com a organização;

d) Tornar-se um agente de mudança: desenvolver a capacidade da empresa de adaptar-se às diferentes condições de mercado, reduzindo o tempo de ciclo para a inovação e fazer com que os funcionários percebam o seu papel na estratégia da empresa para que se comprometam com a busca dos objetivos organizacionais. As mudanças normalmente causam desconforto e medo nas pessoas, por isso elas tendem a

resistir e não aceitam facilmente as novas práticas. O processo de mudança é árduo, e os profissionais de RH não realizam sozinhos, eles precisam tanto do apoio da alta cúpula como da aceitação dos trabalhadores, para isso, é preciso que se adote um modelo de mudança claro para todos, a fim de se obter a confiança dos membros da organização. Ulrich 200.

GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de Pessoas vai se preocupar com o capital humano de uma organização. Desse modo, a principal preocupação dessa área é selecionar, treinar e avaliar o desempenho dos colaboradores, buscando desenvolver competências e contribuir para a satisfação e o engajamento de cada um deles.

Segundo GIL (2009), nessa nova era da informação, as equipes de gestão de pessoas passam a assumir atividades estratégicas de orientação global que substituem os antigos Departamentos de Recursos Humanos. As tarefas operacionais e burocráticas são transferidas para terceiros, enquanto a gestão é focada no gerenciamento de pessoas, considerando os colaboradores como sujeitos dotados de talentos, capacidades, habilidades e atitudes capazes de gerar sucesso organizacional (ARAÚJO, 2006).

Segundo Chiavenato, "A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais." Chiavenato (1999),

Para Fisher e Fleury, gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

Sendo assim gestão de pessoas de gestão de pessoas compreende as estratégias que objetivam atrair, reter, potencializar e administrar todos os funcionários e colaboradores. As pessoas estão em constante desenvolvimento, e algumas medidas são necessárias para que esse processo seja positivo tanto para a empresa quanto para o colaborador. O papel da equipe de comunicação interna faz toda a diferença na hora de manter funcionários, gestores e colaboradores integrados com a empresa. Fisher e Fleury 1998

O lado que ninguém observa é que a área de gestão de pessoas representa o início do processo de gestão e não o fim. É na área de gestão de pessoas que se avalia, desenvolve o colaborador para que assim se torne mais qualificado para desempenhar com qualidade suas atribuições, trazendo maior produtividade para a empresa e posiciona cada colaborador para desempenhar as funções de acordo com suas habilidades. A parte mais importante da empresa é o capital humano. Vilson Vieira de Paula 2016

Um modelo de gestão de pessoas bem estruturado requer objetivos bem definidos, domínio das técnicas, metodologias atualizadas constantemente, clareza e objetividade na busca dos resultados finais, além da percepção dos impactos causados pela atuação das pessoas. (Ribeiro, 2007 apud Gemelli, I.M. P; Filippim, 2010)

Segundo CHIAVENATO (2000), para que uma empresa seja bem sucedida, esta deve pensar em toda sua estrutura organizacional e, para isso acontecer, o capital humano é de fundamental importância. O resultado é sempre positivo quando a gestão de pessoas é implantada em uma organização que investe no capital humano que possui, pois não só desperta o espírito de equipe nos empregados, mas também treina a liderança, focando sempre no resultado. O objetivo da gestão de pessoas em uma determinada organização é justamente capacitar sua equipe e, assim, prepará-la

para o enfrentamento de problemas que possam vir a ocorrer futuramente.

VALORIZAÇÃO DO FUNCIONÁRIOS

Valorização do potencial humano Conforme Chiavenato, os indivíduos buscam, nas organizações onde trabalham um espaço onde se sintam bem, em que lutem pelo reconhecimento de seus esforços e recompensas, visando às oportunidades de crescimento profissional, a participação nas decisões que lhes dizem respeito, a liberdade e a autonomia nas atividades que executam, o apoio e o suporte para sua capacitação, empregabilidade e culpabilidade, em que possam manter-se empregados e atualizados. Chiavenato (2005)

Esses indivíduos almejam também, a camaradagem e o coleguismo, preservando a confiança e a amizade com os parceiros de trabalho, o divertimento, A alegria e a satisfação, originando um clima organizacional agradável, e qualidade de vida no trabalho, promovendo a satisfação de trabalhar em determinada organização. Essa gama de desejos e anseios por parte dos colaboradores exprime o lado humano da relação, onde vemos que a simples relação comercial é logo deixada para trás, por conta do desejo de conquistar metas e reconhecimentos pessoais. Se alcançados, nota-se que ocorre uma mudança na postura do colaborador, onde ele passa de mero expectador para o principal coadjuvante no relacionamento. Eduardo Patricio 2014

Segundo Hofmeister, a gestão moderna procura tratar as pessoas como importantes recursos organizacionais, através das suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos necessários para desenvolvimento. intenção seja visualizar as pessoas como recursos, devemos estar atentos aos seus objetivos e expectativas de crescimento. O desenvolvimento humano está associado ao indivíduo proativo, orientado para satisfação das suas necessidades e para socialização. Isso conduz ao

envolvimento com outras pessoas e, principalmente, à experiência com seu ambiente através da percepção e avaliação relacionadas ao foco do crescimento pessoal que visa a carreira futura e não apenas o cargo atual. Todas as pessoas podem se desenvolver. Hofmeister (2009),

RESULTADO E DISCUSSÕES

De acordo os autores acima citados, a linha que separa Recursos humanos e Gestão de Pessoas é ténue, devem sempre caminhar juntos, de forma complementares, o capital humano é mais valioso para os desenvolvimentos das empresas. O Recursos humanos é estratégico, focado na área macro da instituição, enquanto o gestor de pessoas colabora de forma direta com os funcionários e manter-lhos focados e engajados para o bem da empresa. o gestor de pessoas é aquele que indicará ao RH as principais características que são necessárias para ocupar a posição disponível. Em contrapartida, o RH faz todo o planejamento e recrutamento da pessoa ideal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diferença entre RH e Gestão de Pessoas está nas responsabilidades diante das rotinas da empresa. Enquanto o RH é a ponte de relacionamento entre a empresa e o colaborador. A gestão de pessoas tem como foco o desenvolvimento de competências. O departamento de recursos humanos se tornou uma área extremamente estratégica no sentido de realizar práticas que estejam sempre alinhadas com as necessidades e objetivos organizacionais. Gestão de Pessoas vai se preocupar com o capital humano de uma organização. a principal preocupação dessa área é selecionar, treinar e avaliar o desempenho dos colaboradores, buscando desenvolver competências e contribuir para a satisfação e o engajamento de cada um deles. Enquanto gestão de pessoas tem como

objectivo criação disseminação e manutenção da cultura organizacional, buscando de maneiras de manter os processos internos aperfeiçoados, auxiliando no desenvolvimento dos colaboradores não deixando de Incentivar à atualização profissional e à busca por conhecimento, fortalecendo a integração entre os diferentes departamentos fazendo com quem haja Identificação das características e competências necessárias de candidatos em processos de seleção e recrutamento, garantindo da comunicação eficaz entre a empresa e seus colaboradores.

Já o Recursos humanos tem como funções avaliar o desempenho das equipes e promover o desenvolvimento de lideranças, planejar e realizar processos de recrutamento e seleção, estabelecer e controlar benefícios dos colaboradores. disseminar as políticas e os procedimentos da organização, zelar pela saúde, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores dentro do ambiente empresarial, e desenhar planos de cargos e salários. A empresa é desafiada a ver o colaborador não somente como um funcionário, mais como pessoas capacita de habilidades únicas que possuem o capital intelectual da organização para gerar melhores resultados (CASSOL et all, 2014)

REFERÊNCIAS

- GABRIELA MAIA, **Gestão De Pessoas E Recursos Humanos: Tendências Pós-pandemia**. Revista Ibero-Americana de Humanidades . 2022.
- MUSETTI JÚNIOR, D.A.; PICCHAI, D. **Estudo sobre as percepções e impactos do Covid-19 para os gestores das micro e pequenas empresas da região de Bragança Paulista/SP**. Qualitas Revista Eletrônica, v. 21, n. 3, pp.40-54. 2020.
- RODRIGUES, M.F. **Como superamos os desafios impostos pela pandemia: a situação emergencial provocada pela pandemia da covid-19 elevou o RH da Hesselbach Company ao patamar de aliado essencial de gestores**. Revista Melhor – Gestão de Pessoas, 07.08.2020. Disponível em: <https://www.hesselbach.com.br/post/como->

superamos-os-desafiosimpostos-pela-pandemia. Acesso em: 01 de junho de 2021.

CÉLIO DANIEL DA SILVA CARVALHEIRO. **A Evolução Da Gestão De Recursos Humanos** Relatório de Estágio Curricular Outubro de 2011

HENRIQUE ROLIM. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria – RS, 2015.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO I. **Recursos Humanos**. 7. Ed. compacta São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, MARIA TERESA LEME, FISCHER, ROSA MARIA. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

ULRICH, DAVE. **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. São Paulo: Futura, 2000.

MILKOVICH, GEORGE T.; BAUDREAU, JOHN W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

BECKER, Brian E.; HUSELID, Mark A.; ULRICH, DAVE. **Gestão estratégica de pessoas com “Scorecard”**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

VILSON VIEIRA DE PAULA. **A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para O Sucesso Da Organização**. 2016

CASSOL, A.; GONÇALO, C. R.; SANTOS, A. M.; RUAS, R. L. **A Administração Estratégica do Capital Intelectual: Um Modelo Baseado na Capacidade Absortiva para Potencializar Inovação**. XVII Semead – Seminários em Administração, out. 2014.

CHIAVIENATO, I. **Como transformar RH (de um centro de custo) em um centro de lucro**. 2 ed. São Paulo: Marrom Books, 2000.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Gestão de Pessoas. Estoque nos papéis**. Profissionais. São Paulo: Atlas 2009.

SARA REGINA ALVES DA ROCH, ANTÓNIO CARLOS ROCHA **Elaboração De Um Plano De Marketing Para A Empresa e Construção de Obras Públicas**, LDA Trabalho de Projeto para obtenção do grau de Mestre em Direção Comercial e Marketing Orientador: Superior de Administração e Gestão Porto, fevereiro de 2018.