



## **IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE EMPRESARIAL**

### ***IMPORTANCE OF PEOPLE MANAGEMENT IN THE BUSINESS ENVIRONMENT***

Thiago Martinhão – thmartinhao@gmail.com

Marcela Midori Yada de Almeida – marcelayada@gmail.com

Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (FATEC) – São Paulo – Brasil

#### **RESUMO**

Mudanças estruturais e conceituais nas organizações atuam diretamente nas relações de pessoas com esforços para melhor conduzir a equipe, obedecendo a prazos, custos, expectativas e buscam o seu espaço no mercado, pessoas são chaves para o sucesso da organização, por esse fator deve-se entender a importância dos gerentes, administradores compreender e reconhecer suas capacidades, sempre adequando e/ou adaptando os processos de gestão. Assim, o objetivo desse artigo é analisar a gestão de pessoas e todos os fatores que interferem esse processo da administração, atendendo exigências e qualidade de processo e produto. O trabalho se estruturou em pesquisas bibliográficas com monografias, artigos, livros e sites para entendimento da necessidade da gestão dentro da empresa, podendo observar um grande conjunto de estratégias, ferramentas e sistemas de gestão de pessoas. Evidenciou-se a importância da gestão de pessoas para identificar problemas e desafios nas organizações, esbarrando na motivação e questões psicológicas dos colaboradores, para entender as necessidades deles permitindo maior produtividade e crescimento mútuo da empresa e pessoas. Os resultados qualitativos e subjetivos ajudam a entender a forte influência de pessoas no meio organizacional.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Motivação. Organização.

#### **ABSTRACT**

Structural and conceptual changes in organizations act directly in the relationships of people with efforts to better lead the team, obeying deadlines, costs, expectations and seek their space in the market. People are key to the success of the organization. Understand the importance of managers, managers understand and recognize their capabilities, always adapting and / or adapting management processes. Thus, the purpose of this article is to analyze People Management and all the factors that interfere with this management process, meeting requirements and process and product quality. The methodological process was structured in bibliographic research with monographs, articles, books and websites to understand the need for management within the company, and can observe a large set of strategies, tools and systems of people management. The work is structured on the importance of people management, aimed at identifying problems and challenges in organizations, always bumping into the motivation and psychological issues of employees, understanding their needs allowing greater productivity and mutual growth of the company and people. With qualitative and subjective results to understand the strong influence of people in the organizational environment.

**Keywords:** People management. Motivation. Organization.



## 1 INTRODUÇÃO

Com constantes mudanças no mundo, a gestão de pessoas se tornou um agente de transformação na sociedade, qualificando os diversos mercados. As empresas bem-sucedidas organizam e investem em recursos humanos, visto que, é um fator importante para o sucesso. (CHIAVENATO, 2010).

O produto não é apenas o objetivo final da empresa, a satisfação dos funcionários, clientes e pessoas relacionados com a organização passam a ser levados em conta, crescendo e se desenvolvendo rente à organização.

Segundo Bezerra (2019), com a Revolução Industrial, em 1914, Henry Ford introduziu o Fordismo, que consiste no modelo de produção em massa, por meio de linhas de produção, capacitando o colaborador a fazer apenas um processo do produto. Diferentemente do que ocorria na época, contudo, os produtos se tornaram acessíveis aos consumidores em massa. Assim, problemas com desmotivação, monotonia e estresse devido à pressão por produtividade começaram a aparecer.

No fim do século XIX, foi desenvolvida a gestão de pessoas por Henry Fayol, estudando o comportamento humano nas empresas e, depois, aprimorada por vários estudiosos, representada por pessoas e organizações, com reciprocidade entre os mesmos. (CHIAVENATO, 2010).

A área da gestão de pessoas desenvolveu suas atividades de forma próxima da excelência, interagindo e agregando os demais processos para desenvolver, manter e monitorar as pessoas, designando a cada organização criar uma forma para descobrir a melhor forma de se evidenciar neste mercado.

Diferentes fatores podem impedir um bom rendimento do grupo, como, por exemplo, tamanho, grau de motivação de seus membros, falta de coesão, falta de comunicação e até mesmo normas restritivas ao bom funcionamento (QUADROS e TREVISAN, 2002).

Transformações constantes no ambiente corporativo fazem com que novas tecnologias sejam introduzidas. Brynjolfsson e McAfee (2016) afirmam que a Quarta Revolução Industrial e o surgimento da Indústria 4.0, transformarão a forma como as pessoas trabalham, vivem e se relacionam, afetando brutaemente o mercado de trabalho, a desigualdade social e a tendência de automação total das fabricas. Contudo, essas mudanças trarão riquezas para alguns, mas a demissão de milhões.



O objetivo do trabalho é mostrar a importância da gestão de pessoas no meio empresarial, fomentando a necessidade de fortalecer e melhorar o capital humano, potencializando a eficiência, lucros e competitividade da empresa em seu meio de atuação.

Desse modo, diminuir uma lacuna na empresa, que consiste na falta de objetivos claros e organizacionais, aumento da satisfação, qualidade no trabalho, para impulsionar mudanças e identificar estratégias para o avanço da equipe.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Questões atuais no meio industrial permite que os gestores das organizações busquem aumentar a satisfação e administrar os comportamentos humanos por meio de ferramentas de gestão (CHIAVENATO, 2010a). Considerando que as diferentes pessoas devem trabalhar juntas e interagir, busca-se proporcionar um ambiente mais produtivo e motivador.

Atualmente, o trabalho se tornou um meio de obtenção de sucesso e auto realização, porém, não é sempre que isso acontece para muitas pessoas. Saber conversar, compreender e até mesmo influenciar os colaboradores é de suma importância para os gestores de pessoas.

O investimento na gestão de pessoas e no ambiente de trabalho é muito importante. Nesse sentido, os gestores devem estar atentos às mudanças da sociedade, valorizando, através de incentivos e treinamentos, atingir o objetivo da empresa em conjunto com o pessoal.

### **2.1 Gestão de pessoas**

Durante toda a história da indústria, a gestão de pessoas foi estudada, sempre ressaltando o contexto organizacional e a gestão de pessoas. É um desafio para as organizações gerenciar pessoas. Assim, com o interesse de alcançar o objetivo, desenvolveu-se o departamento de recursos humanos (RH) ou de Pessoal dentro da empresa.

Segundo Ulrich (1998), para a empresa ter sucesso no mercado, ela deve realizar ações de forma que potencialize o compromisso e as tarefas dos funcionários e gerenciar os processos rapidamente. No entanto, o fator humano é de suma importância para a excelência das organizações mesmo na era da informação.



Gil (2001) sugere que é o estudo que engloba todas as ações que interagem com o trabalhador no contexto organizacional, sendo a área denominada pra seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de pessoal. Já Dutra (2011) conclui que gestão de pessoas é uma pratica que concilia as expectativas entre as pessoas e a organização, com intuito de realizar essa relação ao longo do tempo.

## **2.2 Importância do Recursos Humanos**

Com a Revolução Industrial, foram necessárias mudanças transformadoras na produtividade em massa, resultando uma nova etapa dentro da indústria, tendo novas colocações e procedimentos para os trabalhadores, tornando-se indispensável o trabalho em grupo.

Durante o século XIX, o foco das organizações era a força física do trabalhador, o operário devia realizar suas tarefas e funções repetidamente, realizando, com eficiência, todas as tarefas determinadas para a mão-de-obra da empresa.

Com a necessidade de um novo sistema, surgiu à escola de Relações Humanas, que tinha como objetivo implantar um processo humanizado no ambiente de trabalho, proporcionando assim uma nova posição organizacional.

Após a evolução das Relações Humanas, ela foi substituída pela Teoria do Comportamento, que tinha como estudo aspectos relacionado ao comportamento humano, considerado o mesmo um fator principal para a construção de resultados para a empresa. Nesse período, as relações humanas e de trabalho passaram por muitas transformações, manifestações e interpretações científicas que progrediram o homem econômico para o homem social. E, logo depois para o homem complexo, resultando em uma nova linguagem organizacional, contemplando a motivação, a liderança e a comunicação.

Na década de 80, iniciou-se a formação do pensamento estratégico em Recursos Humanos, realçando o trabalho em grupos, implantações de programas de qualidade e maior eficiência nos processos. Na mesma década, apareceram as mudanças no Brasil, com o objetivo de uma melhoria do ambiente de trabalho e qualidade de produtos.

A Gestão de Pessoas na organização teve início no século XX, frente à competitividade organizacional, seu foco era o trabalhador e seus resultados dentro da organização, mudando de Gestão de Pessoas para Gestão de Recursos Humanos. Mesmo assim, as organizações estão em constantes mudanças, buscando formas de melhoria para



atuação operacional e estratégica, valorização do capital humano e maior participação dos trabalhadores na tomada de decisões da empresa.

Portanto, a fase de gestão de pessoas atua de forma estratégica, tendo em vista a produtividade, agregando a motivação e informando o significado de produzir, por meio de habilidades e conhecimentos planejados e organizados de acordo com a organização e o mercado, acompanhando mudanças de valores da sociedade.

Segundo Almeida et al. (1993, p. 17), os recursos humanos passam a ser considerados estratégicos pela importância fundamental que assumem na sociedade pós-industrial, provocando a necessidade de mudança nos sistemas administrativos, com novas fórmulas voltadas para a obtenção e manutenção de equipes trabalho criativas, atualizadas, efetivas e conscientes dos objetivos organizacionais.

Uma organização só é construída através de atores humanos, e não somente através de um sistema único, concepção essa cuja natureza e regras indicam uma série de estratégias possíveis, elemento fundamental para o processo de negociação. Os atores baseiam suas estratégias em fontes de influências e examinam o que pode ser desenvolvido pelo órgão de RH, essa fonte de influência só será reconhecida de acordo com a vontade e capacidade dos atores em utilizá-la.

O estudo apresentou a importância e a influência da gestão de pessoas, enfatizando que a capacidade da gerência e administração pode almejar uma posição de destaque no mercado se for bem estruturada e trabalhada ou mesmo levar arruinação da organização.

### **3 METODOLOGIA**

Esta pesquisa não expôs resultados quantitativos, já que não consiste em uma pesquisa de campo, mas sim numa revisão bibliográfica baseada em materiais bibliográficos obtidos em livros, artigos científicos, textos e sites de pesquisa acadêmica.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Percebe-se a real necessidade de gerir as pessoas dentro das organizações e se preocupar verdadeiramente com os colaboradores (“trabalhadores”), dando a importância e reconhecimento ao mérito do talento humano, ocupando-se em desenvolver estratégias e



programas para aquisição, desenvolvimento, melhor uso e retenção dos recursos humanos, para alinhar as políticas de RH com a estratégia dos negócios da organização.

Deste modo, salienta-se uma necessidade de competência política e técnica, trazendo noções indispensáveis dos profissionais que atuam na área do treinamento, estendendo-se as áreas de RH.

Este é um caminho de oportunidades de trabalho que, proporciona participação ativa e possibilidades de mostrar resultados através de apontadores de desempenho e das intervenções efetuadas. É preciso estar atento, conhecer as atividades, a concorrência e o perfil profissional adequado, proporcionando maior clareza aos processos de recrutamento e seleção. Os Recursos Humanos, além de estarem ligados ao comportamento humano, também desenvolvem um trabalho estratégico voltado para a contribuição e o sucesso do indivíduo dentro da organização.

O desenvolvimento do capital humano é um dos maiores desafios encontrados dentro de uma empresa, pois depende das competências humanas internas. Com a promoção de recursos humanos qualificados, as empresas investiram na formação e no desenvolvimento de qualificações, porém não basta apenas ter recursos humanos é necessário também que a empresa permita criar e inovar, e que tenham capacidade para aprender, pensar e valorizar suas contribuições.

Para que esse desenvolvimento ocorra, é necessário criar um ambiente que estimule a autoaprendizagem e que permita condições para o desenvolvimento de competências, criatividade, autonomia e liberdade de pensar. O desafio é considerar isso como parte de estratégia da empresa, pois o excesso de rotina gera problemas como: tarefas rigidamente estruturadas, isolamentos interdepartamentais, falhas de comunicação, processos burocráticos, entre outros. Impedindo uma transversalidade nas relações e no ambiente, além de criar barreiras que impedem a criação de ambientes propícios e desenvolvimento de competências humanas.

Gerenciar adequadamente as pessoas é levar em conta todo o seu conhecimento e seu potencial em gerir todo esse pressuposto, para isso, é preciso uma reorganização no modelo de gestão de pessoas, que admite as pessoas como geradoras de conhecimento, potencialidades e competências direcionadas a coletividade. Conduzir esses conhecimentos é saber gerir os recursos humanos com inteligência, sensibilidade e com maior atribuição de liberdade e responsabilidade na gestão de pessoas.



É importante também estimular o desenvolvimento das comunidades intelectuais, pois são grupos formais que privilegiam a troca de partilha e informação que dá origem a um processo acumulativo de aprendizagem. Além disso, criar um sistema de comunicação que possa estimular os trabalhadores a trocarem experiências e conhecimentos.

A gestão de conhecimento existente é considerada algo muito importante dentro de uma empresa, pois pressupõe os especialistas a identificar áreas, domínios e atividades para se fazer uma gestão mais eficaz, para isso é necessário que a cultura instituída e as estruturas da empresa, permitam uma articulação entre as diversas áreas departamentais, grupos, projetos e pessoas. Criando então uma rede conjunta de relações de fluxos de informações que trocam ideias, conceitos e que promovem conhecimento coletivo.

Chiavenato (2010b) aponta:

Compreende-se que os fatores internos (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, de motivação, percepção do ambiente interno e externo, de atitudes, de emoções de valores etc.) e externos (decorrentes do ambiente em que envolvem as características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, de fatores sociais, de políticas, de coesão grupal existente etc.) são impulsionadores para cada responsável e cada atividade organizacional. Para desenvolver uma gestão de pessoas adequada, os administradores dos Recursos Humanos terão que tomar atitudes, decisões e posicionamentos, mas isso precisa ser feito de forma também eficiente e com um objetivo definido, que é a qualidade de vida no trabalho para o trabalhador e a qualidade do trabalhador ao executar sua função no ambiente organizacional, [...] a maneira de lidar com pessoas, de buscá-la no mercado, de integrá-las e orientá-las, de fazê-las trabalhar, de desenvolvê-las, de recompensá-las ou monitorá-las e controlá-las. Ou seja, a qualidade da maneira como as pessoas são geridas na organização é um aspecto crucial para a eficiência da gestão dos Recursos Humanos.

Diante dessa convicção, os avanços atuais tecnológicos, recursos físicos, intelectuais, automatizados, humanos e a acessível era do conhecimento, darão oportunidades à Gestão de Recursos Humanos para atingirem, de forma adequada, os objetivos organizacionais, contribuindo para a evolução desta área.

O sucesso organizacional é dependente do conhecimento, habilidades, criatividade e motivação dos trabalhadores com a organização. Um ambiente favorável para desenvolver as tarefas, cria um elo entre o indivíduo e a organização e gera resultados positivos para a empresa, por isso, a importância da gestão de recursos humanos.



## 5 CONCLUSÃO

A qualidade do processo e produto se desenvolve por meio da soma de conhecimentos, talentos, esforços de todas as pessoas relacionadas nas atividades por meio da comunicação e trabalho em equipe, incentivar as pessoas é de relevância indispensável, já que pessoas motivadas se relacionam e desenvolvem melhor, construindo o ambiente de trabalho saudável.

Um bom líder é o que sabe ouvir, escutar e respeitar a opinião de seus subordinados e superiores, assim alcançando os objetivos pré-estabelecidos.

Cabe a cada organização analisar seu RH e entender, por meio de pessoas capacitadas e treinadas, as necessidades de cada colaborador em seu local de trabalho, atuando da melhor forma para garantir a produtividade sem perder o lado humano de cada colaborador.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.I.R.D., TEIXEIRA, M.L.M., MARTINELLI, D.P. Por que administrar estrategicamente recursos humanos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.2, p.12-24, 1993.

BEZERRA, J. **Toda matéria: Fordismo**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/fordismo/>>. Acesso em: 31 ago, 2019.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **A segunda era das máquinas**. São Paulo: Alta Books. 2016

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010a.

CHIAVENATO, I. **Gestão de recursos humanos**. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, 2010b.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

QUADROS, D.R; TREVISAN, R.M. **Gestão do capital humano**. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.