



Danielly Oliveira Silva, Joana Rodrigues Campos

A Gestão de Pessoas como Ferramenta Na Valorização de Profissionais para Obtenção de Resultados

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Iporá, como exigência parcial para a conclusão do curso Superior em Gestão de Recursos Humanos.

Orientadora:

Prof. M.a Ana Cláudia de Faria Lima

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ana Cláudia de Faria Lima - Mestre - (Faculdade de Iporá - FAI)
Orientadora

Luiz Márcio Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)

Cleuza Joana Lima Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)

A Gestão de Pessoas como Ferramenta na valorização de profissionais para Obtenção de Resultados

Ana Cláudia de Faria Lima¹

Danielly Oliveira Silva²

Joana Rodrigues Campos³

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar e compreender a gestão de pessoas no tocante a utilização do colaborador como recurso ou ferramenta. Desse modo, como no planejamento, estabelecer, gerir e regular as atividades que estão envoltas nos sistemas organizacionais, tornam-se elementos essenciais para assegurar que a administração tenha um sistema gerencial eficiente, porém dirigir os recursos humanos é de certo, a notável dificuldade na qual os gestores enfrentam. Contudo, esta função somente é provável, à medida que se gerencia junto aos indivíduos, reunindo-se com suas experiências, através da capacidade que os mesmos possuem de inventar, junto a suas aptidões e originalidades. Para a construção de tal artigo, foi elaborada por meio de um estudo bibliográfico, no qual é investigado em materiais (livros, artigos, textos e etc.). Desse modo, a pesquisa procurou por meio da pesquisa exploratória bibliográfica, produzir uma análise em relação à maneira que os indivíduos são reconhecidos: com parcerias ou recursos, não obstante, a pesquisa demonstra que, grande parte dos colaboradores, sentem que estão à mercê de determinada organização.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas. Parceiros. Recursos.

ABSTRACT: As well as planning, establishing, managing, and regulating the activities that are embedded in organizational systems, they become essential elements in ensuring that management has an efficient management system, but directing human resources is indeed the managers face. That is constantly generating situations relevant to the evolution of its innovative acts, since, that is exactly what integrates the difference in competitiveness For the construction of such article, was elaborated through a bibliographic study, in which is investigated in materials (books, articles, textos and etc.). In this way, the research sought through bibliographical and empirical research, to produce an analysis in relation to the way individuals are recognized: with partnerships or resources, nevertheless, research shows that most of the collaborators feel that they are at the mercy of a particular organization.

Keywords: People Management. Partners. Resources.

¹ Orientadora – Graduada em Administração em Administração pela Faculdade de Iporá – FAI, Graduada em Pedagogia pelo Instituto Federal Goiano, Especialista em Gestão Empresarial pela Faculdade de Iporá, Mestra em Ecologia e Produção Sustentável pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – UCG.

² Graduada em Tecnologia em Recursos Humanos pela Faculdade de Iporá – FAI.

³ Graduada em Tecnologia em Recursos Humanos pela Faculdade de Iporá – FAI.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas para a obtenção de resultados é de grande valia para uma organização, e carece de ser introduzida de forma eficiente e coerente, do contrário a organização não alcançará os resultados almejados.

É evidente que a gestão de pessoas, está se conduzindo a uma imprescindível estratégia para que as organizações possam alcançar os seus alvos, de forma a permanecerem no comércio, o qual constantemente vem sofrendo mudanças e se tornando mais concorrente e rigoroso.

Este artigo tende a mencionar a relevância da Gestão de Pessoas para as Organizações, porque a gestão de pessoas ou administração de RH (recursos Humanos) é um conjunto integrado de métodos para a administração do capital humano, tendo o objetivo de nortear, administrar e potencializar.

Anteriormente, a gestão de pessoas tinha a visibilidade tão somente do ponto operacional, com a preocupação de apenas cumprir as normas trabalhistas e previdenciárias. Atualmente, devido à importância do cooperador, passou a operar em relação aos efeitos permanentes, buscando assim uma uniformidade de condutas, responsabilizando-se por acompanhar todos os sistemas relacionados à assistência, a gestão e desenvolvimento dos indivíduos.

Este se justifica devido à gestão buscar alcançar metas que possibilitem a melhoria de sua atividade carece de saber conduzir os esforços das pessoas, de forma que também se cheguem a sua própria satisfação. Perante tal visão, faz-se clara a relevância das pessoas, e de uma infalível gestão de pessoas para as organizações, uma vez que estas atuam por engenho daqueles.

Atingir o sucesso é o objetivo fundamental de todas as organizações, e para que isso ocorra, um complexo planejamento relacionado aos sistemas organizacionais e uma supervisão constante do desenvolvimento desses sistemas, são atividades cruciais.

Assim, para a obtenção dos propósitos apresentados, muitos elementos estão incluídos, mas, o de superior ênfase é o elemento humano, porque representa o capital intelectual da organização.

A organização é capaz dispor da mais avançada tecnologia, do melhor espaço, porém, se não possuir dos recursos humanos fundamentais para a execução das ações, nada se realiza. Por isso, essa vantagem competitiva originada das pessoas acontece com maior regularidade nas organizações em que o seu pessoal é referido como parceiro, e nunca como apenas um recurso da organização. Levando em conta que o reconhecimento do trabalho do indivíduo,

umenta suas perspectivas e conseqüentemente seu trabalho. Neste sentido, elaborou-se a seguinte problemática: Como as pessoas são reconhecidas nas organizações? Parceiras ou Recursos? E de que forma as pessoas participam para a obtenção dos resultados de uma organização?

Diante do exposto, o presente trabalho tem por objetivo geral relatar como as empresas, nos diferentes ramos (indústria, prestação de serviços e comércio) utilizam as estratégias da GP para se relacionarem com os seus funcionários e constroem essa via de sucesso para os objetivos empresariais.

Dentre a metodologia aplicada a este trabalho optou-se pela pesquisa exploratória, a pesquisa procurou por meio do método bibliográfico e empírico, produzir uma análise em relação à maneira que os indivíduos são reconhecidos: com parcerias ou recursos, não obstante, a pesquisa demonstra que, grande parte dos colaboradores, sentem que estão à mercê de determinada organização.

Para debater as informações alcançadas por meio da pesquisa bibliográfica, que é essencial para a concepção conceitual do tema do trabalho, optou-se por realizar um estudo bibliográfico (GIL, 2002).

1 A EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS AO LONGO DOS TEMPOS

São nítidas as alterações que o mundo sofre todas elas em uma velocidade luz, estas alterações nascem de fatores diferentes, sejam eles de cunho, econômico, social, tecnológico, político, demográfico, etc., tendo em vista que, a área organizacional foi a que mais sentiu as alterações, no tocante a esfera de recursos humanos. Tal mudança foi tão intensa, que foi capaz de trazer com sigilo alterações da nomenclatura, assim, o recurso humano recebeu várias substituições, como: gestão do capital, de talentos, do capital intelectual, de pessoas, de colaboradores ou parceiros.

A história na qual a Gestão de Pessoas faz parte é moderadamente recente, onde tudo se deu início com a Revolução Industrial o que de alguma forma refletiu nos dias atuais.

Segundo o artigo do site Cezanne HR, 2016:

No início do século passado, os métodos de produção nas fábricas passaram por uma mudança de 180°, de criação por pedidos ou em quantidades mínimas evoluiu para manufatura em massa, o que chamamos de Revolução Industrial. O trabalho foi dividido e houve uma espécie de separação do trabalhador com o produto, ou seja, ele não estava necessariamente familiarizado com o que estava criando. A preocupação dos diretores não era o bem-estar dele, mas sim o lucro e a eficiência. O departamento de Recursos Humanos existia apenas para manter um controle das faltas, atrasos e outros itens relacionados aos empregados. Existia certo medo por

parte dos trabalhadores, já que os donos das empresas utilizavam o método de “eu mando, você obedece” para gerenciar o setor de produção.

Com dito anteriormente, foi um momento conturbado para os trabalhadores, pois cada vez mais eram desvalorizados, o que importava era a produção e não as condições que os trabalhadores viviam, o que existia não era de fato um departamento de RH, mas apenas um departamento para controle dos empregados, para que estes não saíssem do alvo de produção. Contudo, está autocracia durou algum tempo até que os administradores começaram a ter preocupação com os direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, a gestão de pessoas tem se alterado ao decorrer do tempo, porém, recentemente esta tem se tornado conhecida pelos seus feitos progressistas, em diferentes áreas, contribuindo assim para o desenvolvimento das organizações e também o das pessoas.

2 IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO

A gestão de pessoas ante a organização, sempre foi de grande importância para a obtenção de resultados satisfatórios, contudo, não são todos que sabem gerir pessoas, trata-se de uma tarefa complexa, a qual não se dissolve com pessoas leigas no assunto, ou seja, é necessário entender como funciona o mecanismo da gestão de pessoas, assim como compreender como funciona uma organização.

Diante disso, a organização de modo geral é um mecanismo planejado no qual existe um grupo de dois ou mais indivíduos que efetuarão suas obrigações de maneira contida, ou seja, cada indivíduo tem sua função determinada, tal função será desempenhada e contida, dessa forma, cada qual tem tarefas para realizar, sendo planejadas para alcançar um objetivo ou meta.

Por um lado, mais técnico, a organização é constituída também por equipamentos, maquinário e ainda subsiste uma parte que envolve os fornecedores, concorrência, clientes, e um aparato circunstancial legal, social, tecnológico e econômico.

Dessa forma, é possível subdividir a organização em três modalidades: administração, tarefas e pessoas.

Nesse sentido Jessica Moliterno (2015), diz que a valorização do capital Humano vem se ampliando cada vez mais e se tornou uma tendência corporativista. De forma que, a atenção que era dada somente aos setores de tecnologia se expandiu alcançando a área de Gestão de Pessoas, a qual trabalha com pontos direcionados aos colaboradores e suas funções em uma

organização, elevando o capital humano para um dos maiores pontos centrais de estratégia que uma organização pode possuir.

Assim, se estabelece que, em um ambiente corporativo é imprescindível que ocorra a gestão de pessoas uma vez que, se aplicada, muda completamente à estrutura de gestão de uma organização.

Segundo Ivancevich (2008), o papel da Gestão de Pessoas possui uma função essencial no progresso e na manutenção de toda organização, analisa-se diante disso a importância gradativa da área e como as ações podem influir na eficácia ou ineficácia de determinada organização. Segundo o autor supracitado (2008, p. 9) “para o sucesso do RH os gestores de outras áreas devem estar bem envolvidos e bem informados”. Assim, a gestão de pessoas requer gestores com um determinado nível de interação.

A importância da gestão de pessoas nas organizações se encontra no fato de os próprios indivíduos serem a parte “viva” da organização, assim, diferencia-se das demais organizações, comprovando, também, a capacidade de qualidade dos serviços prestados ou produtos.

Para que se obtenha êxito, o procedimento de gestão de pessoas tem que ser constante e abraçar toda organização do empresário ao colaborador que é incumbido de pouca tarefa.

Dessa forma, evidencia-se que as organizações não funcionam sozinhas, pois os cargos disponibilizados estão dentro do plano de carreira e não podem ser executados sozinhos. De forma geral, em todas as organizações o sucesso é realizado por meio do trabalho em grupo das pessoas. Assim, pessoas são indispensáveis para o sucesso da organização, organizações não tem sucesso sem pessoas. Robert W. Woodruff, ex-diretor executivo da Coca-Cola diz, “são as pessoas e suas reações que fazem as empresas serem bem-sucedidas ou quebrar”.

Portanto, a importância da gestão de pessoas, esta atrelada na indispensabilidade que esta detém ante a organização, pois não existe sucesso organizacional sem as pessoas.

3 GESTÃO DE PESSOAS

Quando nos referimos à gestão de pessoas encontramos uma conceituação ampla, na qual conduz como os indivíduos se organizam para orientar e gerenciar o próprio comportamento humano no espaço organizacional, podendo ser esta a diferenciação das empresas, as quais escolherão indivíduos certos para cada função a serem executados, indivíduos conscientes da relevância do seu trabalho para a empresa almejar seus objetivos, e posteriormente ser responsável com seu trabalho.

A Gestão de Pessoas é incumbida do controle do pessoal, planejamento, liderança, organização, assim, a mesma promove a satisfação do colaborador na execução de suas atividades. Assim, o colaborador passa a ser peça indispensável para a vantagem competitiva.

A figura abaixo mostra os cinco pilares que a gestão de pessoas se baseia:



Fonte: Luz, planilhas empresariais, Rafael Àvila (2018).

Como exposto acima, quanto à gestão de pessoas, entende-se que, a mesma deve passar pelo crivo de cinco pilares, os quais nortearão a gestão. A motivação é o qual estabelecerá o ponto de partida da gestão; depois temos o processo de comunicação, que é muito importante, utilizado por meio de técnicas de comunicação, para que se estabeleça uma comunicação eficaz e ordeira com as pessoas; temos também o treinamento, o qual propicia aos indivíduos aperfeiçoar seu trabalho e conseqüentemente ter o trabalho em equipe; tudo isso se complementa com o conhecimento e competência, pois tudo o que se tem competência, possui um resultado mais eficaz.

3.1 O Papel da Gestão de Pessoas nas Organizações

Gestão de pessoas possui um papel crucial e sensível, o qual tem de ser executado e evoluído pelas pessoas que compõem a organização, que possui como responsabilidade a ordem para funcionários, colaboradores ou pessoas. Por este motivo, trata-se de estratégica, pois é por meio desta que se consegue executar os comandos para cada setor. Mas, isso ocorre de forma diferente em cada organização, devido o âmbito cultural, como também de políticas externas e internas de cada um. Assim a gestão de pessoas necessita de seis processos, os quais são: recrutar; aplicação; recompensa; avaliação, desenvolvimento e monitoramento.

Segundo Demo (2011), o fator de as pessoas serem as primordiais operadoras na obtenção dos resultados, por levarem e alavancarem o conhecimento, a inovação, como também a capacidade organizacional, a gestão de pessoas adota um meio de estratégia e relevância, superando o papel clássico de apoio, obtendo a competência organizacional. Igualmente, seu papel não é mais o clássico, de suporte, mas sim, compor competência eficaz no alcance dos objetivos e resultados organizacionais e singulares, uma vez que, são os recursos humanos os de mais valia e compõem uma ponte de vantagem competitiva.

Vergara (2009), diz: é no interior das organizações que as pessoas passam a maior parte de suas vidas. As organizações podem ser tudo, mas nada serão sem as pessoas para da à definição de visão e o objetivo, realizar esforços e administrar recursos para obterem os resultados.

Assim, as pessoas vêm a ser a maior base vantajosa sob a competitividade, devido às mesmas estar a maior parte do tempo dentro das organizações, se dedicando para a construção de uma organização eficiente, que possa atender as necessidades de seu público alvo, dessa forma, são estas que impulsionam a organização, atuando na produtividade, qualidade de serviço, lucratividade e etc.

Contemporaneamente, pende-se a não administrar as pessoas, como trazia a clássica teoria administrativa, mas, administrar pessoas, abarcando procedimentos que envolvam decisões nas organizações. (LOCH, 2011).

Uma evolução conceitual está acontecendo com diversos elementos do mundo do trabalho. Por exemplo: nos anos 1950 a 1980, o trabalhador era identificado como subordinado, pois prestava obediência ao seu superior ou chefe. Com o passar do tempo, a partir do final dos anos 80, o primeiro virou empregado, depois colaborador e, hoje, encontra-se a designação até como associado. Da mesma forma, o chefe ou superior virou gerente, depois gestor e hoje é preparado para ser *coach*⁴ (FREITAS, 2009). Contudo, as pessoas estão deixando de ser apenas mais um recurso e vêm assumindo um papel estratégico e relevante nas organizações, ou seja, estão cada vez mais, sendo consideradas parceiras das empresas, pois são indispensáveis para o alcance dos resultados.

Através desse contexto, a questão básica para as empresas é escolher entre tratar as pessoas como recursos organizacionais ou como parceiras da organização. De acordo com Chiavenato (2010, p. 10):

⁴ *Coach* é o profissional que utiliza das ferramentas presentes na metodologia de desenvolvimento e maximização de performance humana, conhecida como coaching. SLAC, Disponível em: <https://www.slacoaching.com.br/o-que-e-coach>.

Os empregados podem ser tratados como recursos produtivos das organizações: os chamados recursos humanos. Como recursos, eles são padronizados, uniformes, inertes e precisam ser administrados, já que são considerados sujeitos passivos da organização. Daí a necessidade de administrar os recursos humanos, para obter deles o máximo rendimento possível, Mas às pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e constituem parte integrante do capital intelectual da organização. CHIAVENATO (2010, p. 10)

No quadro 1, destacam-se as diferenças existentes entre as organizações onde as pessoas são recursos e onde são parceiras.

PESSOAS COMO RECURSOS	PESSOAS COMO PARCEIRAS
Empregados isolados nos cargos;	Colaboradores agrupados em equipes;
Horário rigidamente estabelecido;	Metas negociadas e compartilhadas;
Preocupação com normas e regras;	Preocupação com resultados;
Subordinação ao chefe;	Atendimento e satisfação do cliente;
Fidelidade à organização;	Vinculação à missão e à visão;
Dependência da chefia;	Interdependência com colegas e equipes;
Alienação à organização;	Participação e comprometimento;
Ênfase na especialização;	Ênfase na ética e na responsabilidade;
Executoras de tarefas;	Fornecedoras de atividade;
Ênfase nas destrezas manuais;	Ênfase no conhecimento;
Mão-de-obra.	Inteligência e talento.

Quadro 1 - As pessoas são recursos ou parceiras da organização?

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2010).

Segundo Branson (2012), muitos empreendedores acreditam que a deficiência tecnológica é o que atrapalha o sucesso de suas companhias. Isso se fundamenta porque esses empresários têm a visão de que as pessoas devem trabalhar para a tecnologia.

Há empresas que persistem na ideia de que as pessoas são apenas recursos, que vivem à mercê das tecnologias, e que não merecem confiança, pois são apenas fornecedoras de sua força física, que devem esforçar-se ao máximo para cumprirem suas tarefas.

Estas empresas que focam somente a mão-de-obra, que acham que o trabalhador só está ali para produzir, e que deve produzir o máximo possível, como se fosse uma máquina, porque é pago para isso, têm em geral o seu desenvolvimento comprometido. Pois, de acordo com Freitas (2009), atualmente, as pessoas estão bem informadas, e sabem que existem empresas que supervalorizam seu pessoal, que as tratam de forma diferenciada. Diante disso,

quando surge a oportunidade, os “recursos humanos”, deixam-nas, e candidatam-se àquelas onde serão considerados “parceiros”.

Talvez isso ocorra, porque esta parcela de empresários acredita que o seu investimento maior, que lhe trará mais retorno, são os seus maquinários, ou seja, a sua tecnologia. Sabe-se que esse fator contribui muito para o sucesso da empresa, mas, a tecnologia deve trabalhar para as pessoas, facilitando a execução de seu trabalho, contribuindo para o seu bem-estar no ambiente, e não o contrário (BRANSON, 2012).

Para esse mesmo autor, por mais sofisticados que sejam os sistemas de tecnologia da informação, os maquinários, etc., que as empresas dispõem, estes são apenas ferramentas que nada fazem sem o acompanhamento eficaz das pessoas.

Portanto, como diz Freitas (2009): “os resultados positivos das organizações que praticam a gestão com suas pessoas, não só financeiros, mas equilibrados com a satisfação com o trabalho e a felicidade pessoal”.

A partir da década de 90, com a revolução da tecnologia da informação, muitas mudanças ocorreram no mundo, estas foram tão intensas e radicais que impactaram profundamente toda a humanidade. Assim, surgiu então, uma nova época, onde, da mão-de-obra, passa-se ao cérebro-de-obra, em que as pessoas passam a ser reconhecidas por sua criatividade e inovação, tornando-se o capital mais valioso da organização. Com isso, elas deixam de ser um “recurso” humano, equiparado aos demais recursos empresariais e, tornam-se protagonistas dentro das organizações (FREITAS, 2009).

Segundo Souza, Calbino e Carrieri (2010): de acordo as mudanças expressivas da década de 90, o novo RH (que atualmente possui o nome de Gestão de Pessoas) carece de um modo visionário mais amplo acerca do negócio, assim como, tomar parte no planejamento estratégico, suprir a necessidade do contratado e do empregador, trabalhando assim em prol do crescimento, da sustentabilidade e desenvolvimento de uma determinada organização.

Aqueles princípios da organização burocrática estão sendo revistos e desaparecendo nas empresas modernas. Em seus lugares, modelos flexíveis, voltados ao trabalho em equipe e que incentivam a criatividade das pessoas estão sendo adotados (ROCHA-PINTO, 2008).

Silva (2012), afirma que: “na economia baseada no conhecimento, o que mais adiciona valor são as atividades inteligentes. As atividades rotineiras e manuais passam a ser cada vez menos importantes”. E assim, as organizações devem fornecer aos seus colaboradores as condições necessárias para o desenvolvimento de atos criativos, valorizar essa criatividade e gerar oportunidades de crescimento organizacional e profissional. Com isso, serão sempre inovadoras, diferenciando-se em vários aspectos das demais.

E para eliminar esses obstáculos, as relações precisam ser pautadas na confiança, dessa forma, o grupo pode compartilhar responsabilidades, de modo a facilitar o trabalho em equipe e atingir seus objetivos.

As pessoas adquirem conhecimento de diferentes maneiras, é o bem maior que possuem, e ninguém é capaz de retirar-lhes. É, portanto, o grande diferencial. E uma vez que se identifica quem compõe esse diferencial, um novo desafio surge: o de manter na empresa, esse capital extremamente valioso (AMORIM; SILVA, 2012).

Nesse contexto, a gestão de cargos, carreiras e remuneração é de fundamental importância para que as pessoas se interessem por trabalhar em uma determinada organização e que queiram permanecer nela. E o que as têm atraído são as situações profissionais que lhes permitam maior autonomia e liberdade (AMORIM; SILVA, 2012).

Outro fator que faz com que as pessoas se comprometam cada vez mais com a organização é a valorização. Para Gil (2011), o gerente ou diretor tem que valorizar todos e não dar privilégios a nenhum indivíduo. Pois o que realmente importa são os fatores de desempenho. Características pessoais como a aparência e hábitos tem que se submeter ao segundo plano.

Portanto, a valorização é o ponto crucial, ou seja, tratar as pessoas com ausência de preconceitos, focando apenas no desempenho e atividade colaborativa, deixando aspectos físicos de lado, e valorizando o indivíduo pelo seu trabalho e não por fatores externos ao seu cargo.

3.3 Gestão De Pessoas Uma Ferramenta Fundamental Para a Organização

No decorrer do tempo, vê-se cada vez mais a gestão de pessoas como ferramenta fundamental para a organização, a mesma tem o condão de conduzir com excelência uma organização, e conseqüentemente obter resultados satisfatórios.

Villas (2009) preceitua o seguinte: O âmbito no qual a gestão de pessoas faz parte, se trata de um processo de planejamento, direção, organização e controle de pessoas em uma organização. Gerando assim o desempenho coerente e eficaz de pessoas, para que posteriormente venha a alcançar os propósitos organizacionais e individualistas, correlacionados de forma direta ou indireta com a organização.

A organização só irá se desenvolver quando os setores estiverem organizados e em harmonia. É indispensável que os colaboradores estejam integrados nesse processo, dessa forma o colaborador se torna fundamental para organização.

Tratar os colaboradores de forma correta e moral, é algo indispensável, se trata de uma missão complexa, porém, onde os princípios e valores morais são empregados coerentemente, existe uma oportunidade para o crescimento, uma remuneração apropriada e o uso de vários métodos os quais beneficiarão o colaborador, fazendo com que este queira fazer a diferença, pois isto o impulsiona. Dessa forma, é demonstrado aos clientes e a outras organizações como se devem tratar os colaboradores e dar a devida valorização, cominando em uma estratégia organizacional, a qual desempenha um papel fundamental.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho é muito importante para valorizar o colaborador, assim, a organização busca apresentar de forma indireta a importância que ele tem para a empresa, cuidando do colaborador como um todo, tendo a preocupação do seu bem-estar. Tudo isso amplia a percepção do colaborador em relação ao seu trabalho, tornando seu trabalho mais produtivo e com mais qualidade.

Não restam dúvidas que para que a organização alcance suas metas, deve-se valorizar todos seus colaboradores, e inseri-los no grupo para um trabalho em equipe. Portanto o colaborador é fundamental para uma organização.

3.4 A Moderna Gestão De Pessoas

No decorrer do século XX aconteceram várias alterações no papel dos Recursos humanos. E todas as revoluções deste século, trouxeram consigo diferentes pontos de visão de como gerir pessoas em determinadas organizações Chiavenato (2008, p.34), esquematiza as mudanças e transformações na Função de RH apresentando três eras ao longo do século – industrialização clássica e neoclássica e a era da informação.

Todavia, em cada época a gestão de pessoas passou por padrões e mentalidades diferentes sejam pela época ou pela necessidade da organização de cada época, até chegar à gestão de pessoas contemporânea.

O atual modelo de gestão de pessoas deu início do século XXI. O foco mudou para a atenção a qualidade do serviço ou até mesmo do produto, o autoritarismo e imponência dos chefes evoluiu-se para o poder de liderar e orientar, assim também as ferramentas se tornaram mais tecnológicas e de acordo com a modernidade.

A gestão de pessoas contemporânea está objetivamente ligada ao papel que a organização desempenha. Seja como contribuinte, incentivadora, provedora de serviço ou ainda pela atenção com clientes externos ou internos.

Esta busca a agregação de valores para a organização, por isso se faz necessário à manutenção por meio de avaliações estratégicas, operacionais ou até mesmo táticas.

Segundo Freitas (2012), a gestão de pessoas vem se tornando cada vez mais capaz, estratégica, competitiva, sustentável e competente. Mesmo em um mundo que sofre constantemente mudanças, a gestão de pessoas está recebendo uma atenção diferenciada, pois é por meio desta que alcançam os resultados e os valores almejados por uma determinada organização.

Devido às mudanças ininterruptas do mercado, fazem com que a gestão de pessoas acompanhe de perto e fique atenta às alterações do mercado. Não é segredo que toda organização busca a lucratividade, e se esporadicamente a gestão de pessoas não produzir a lucratividade almejada poderá ser suprida por outros campos. Dessa forma, a gestão moderna possui o foco nos negócios da organização, devido às organizações sofrerem mudanças constantemente, isso se dá pelas alterações de mercado.

Como sempre a gestão de pessoas vem na frente, coordenando todas essas alterações, desenvolvendo e ampliando os horizontes das organizações e de seus colaboradores. (CHIAVENATO, 2014).

Assim, a gestão de pessoas moderna age de forma inteligente e calculista, focando na solução para as alterações do mercado. E isso é realizado por meio de equipes, o recurso humano é uma equipe que proporciona uma melhoria na organização, desde que bem estruturado, assim, é possível a obtenção de resultados.

Nesse sentido, segundo Monteiro: Uma equipe de Recursos humanos bem posicionada, trabalhando para a melhoria contínua do seu cliente interno. Traçando as estratégias para a obtenção dos resultados esperados pela organização (MONTEIRO, 2015).

Diante disso, entende-se que o colaborador é peça chave para o desenvolvimento de uma organização, portanto é fundamental para seus resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o contexto apresentado, é nítida a importância das pessoas nas organizações e sua evolução ao decorrer dos anos, seja qual for sua área de atuação. Os resultados são atingidos por meio das pessoas, diante disso, as organizações carecem da gestão de pessoas, a qual é competente para ampliar as estratégias e sistematizá-las com o objetivo de alcançar seus resultados satisfatórios.

Dessa forma, entende-se que, são as estratégias que refletirão no espaço de trabalho, de forma a motivar as pessoas, não só estas como outras organizações, gerando pontos positivos sobre as pessoas. Quando estas recebem um incentivo, aumentam a produtividade e fazem o trabalho com mais atenção e responsabilidade, tendo bons resultados de qualidade.

Todavia, as organizações necessitam evidenciar para as pessoas, o quanto elas são importantes para a organização. Chegou-se a conclusão que nem sempre os resultados serão satisfatórios, isso ocorre devido os colaboradores se sentirem explorados, ou seja, imaginam que para a organização são apenas recursos. O que não se aduz em verdade, pois são verdadeiras parceiras das organizações, devido serem o ponto de partida para a vantagem competitiva.

Contudo, muitos pontos devem ser estudados, pois se a pessoa é o ponto forte da organização, carece das próprias empresas efetivar a gestão participativa, concedendo aos colaboradores as oportunidades necessárias para se desenvolverem tanto intelectualmente como também metodologicamente com relação ao trabalho, para que este seja sempre motivador, para que as duas partes alcancem seus resultados.

Em suma, gerir pessoas está se tornando uma qualidade, na qual só pode ser sustentada por aquele que tem uma visão clara do mundo organizacional assim como aquele que valoriza as pessoas, levando em consideração as diferenças de cada qual, mas, sem tratá-los de forma desigual.

Portanto conclui-se que, a gestão dos recursos humanos é sem dúvida a base para o sucesso da organização, pois se pessoas trabalham bem e motivadas, o resultado é sem dúvida satisfatório, sendo fundamental para o sucesso das empresas, pois este sucesso está intrinsecamente ligado aos colaboradores, refletindo dessa forma no sucesso. Dessa forma, não há como dizer que a pessoa é apenas um parceiro ou um recurso, pois o indivíduo é os dois, atuando como parceiro, no sentido de cooperar para o sucesso organizacional e recurso, pois é a pessoa que fornece seu trabalho para a produção de determinado produto ou serviço.

Portanto, diante do levantamento da pesquisa evidente a participação da pessoa em ambas as nomenclaturas.

REFERENCIAS

AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros. **Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial**. RAUnP, Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, Natal, RN, v. 4, n. 1, p. 33-42, Out. 2011-Mar. 2012.

BÚRIGO, Cristina Dutra; LOCK, Clésar Luiz. **Gestão de pessoas: de recursos humanos ao processo de desenvolvimento humano e social**. Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v.19, n. 1, p.209-231, jan./jun. 2011.

BRANSON, Richard. **Confie no seu pessoal, e não na sua tecnologia**. 2012. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/blogs-e-colunas/coluna/richardbranson/2012/04/19/confie-no-seu-pessoal-e-nao-na-sua-tecnologia.htm>>. Acesso em: 21 set. 2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

CEZARNNE, **evolução da gestão de pessoas**. 2016. Disponível em :<<https://cezannehr.com.br/hr-blog/2016/05/evolucao-gestao-pessoas/>> acesso dia 23 de outubro de 2018.

CHIAVENTO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/Idalberto Chiavenato. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de Recursos Humanos*. 10. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2008. 9 p.

DEMO, Gisela et al. **Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, SP, v. 12, n. 5, p. 15-42, Set/Out. 2011.

FENACOM: Ano XII, ed. 144, março/abril, 2011.

FREITAS, J. C. T. **Estratégia Organizacional: Utilizando a política de Treinamento e Desenvolvimento como Vantagem Competitiva**. IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia, 2012.

FREITAS, José Carlos de. **Administração de RH ou gestão com pessoas?** –2009. Disponível em: <<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=545>>. Acesso em: 14 set. 2012.

FILADOURO, Adriano. **Gestão De Pessoas: tecnologia não é suficiente**. Disponível em: http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/1068. Acesso dia 28 de nov de 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.

MOLITERNO, Jessica Genú. Artigo: A importância da Gestão de Pessoas nas Organizações. <2015. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-importancia-da-gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/88545/>> Acesso em 20 de nov. 2018.

MONTEIRO, S.; MARTINS, L. L. B. M.; ALVES, R. A.; PAULISTA, P. H. Gestão de Pessoas: A valorização do Humano como um Diferencial para o Êxito de uma Organização. XXXV Enegep – Encontro Nacional de Engenharia de Produção, out. 2015.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning. 2008.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da et al. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. 9. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

SOUZA, Mariana Mayumi de; CALBINO, Daniel Pinheiro; CARRIERI, Alexandre. **Dos recursos humanos a gestão de pessoas: reflexões arqueológicas das mudanças conceituais**. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 11, n. 1, p. 104-118, jan./jun. 2010.

SPREA, Joseney. **Inteligência Emocional: o diferencial nas organizações educacionais competitivas**. 2009. 174 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Ago. 2009.

TAMOYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. RAC, Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2009.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas 1ª Ed**. São Paulo: Elsevier, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WILLEMSSENS, Maria Lucia. **Motivação: ferramenta indispensável no dia-a-dia de uma empresa**. 2009. Disponível em: <<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.ph?id=389>>. Acesso em: 11 out. 2018

