



A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS

ARTIGO ORIGINAL

SOUZA, Thaísa Santos de¹, MIRANDA, Mateus Torres², SILVA, Suziane Ferreira da³, ROBERTO, José Carlos Alves⁴, PINTO JUNIOR, José Roberto Lira⁵

SOUZA, Thaísa Santos de. *Et al.* **A gestão de recursos humanos nas empresas.**

Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 06, pp. 135-141. Novembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestao-de-recursos> ,

DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestao-de-recursos

RESUMO

Sabe-se que gerir pessoas dentro das organizações não é uma tarefa fácil, pois cada ser possui comportamentos, crenças e hábitos diferentes entre si. Entretanto, investir em capital humano é um fator crucial para que as empresas se tornem competitivas dentro do ambiente de negócios. Nesse contexto, o presente artigo, tem como questão norteadora: como a gestão de recursos humanos pode ajudar a empresa? Tendo como objetivo trazer conceitos relacionados ao funcionamento e aplicabilidade da gestão de recursos humanos no ambiente empresarial. Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica. Por fim, constatou-se que a gestão de pessoas garante que os colaboradores fiquem engajados e comprometidos com a organização, sendo essencial para as organizações se desenvolverem e se tornarem mais competitivas.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, Ambiente empresarial.

1. INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos tem papel fundamental dentro das organizações porque as pessoas representam, atualmente, o diferencial competitivo dentro das organizações.



Diante disso, o presente artigo, visa investigar: como a gestão de recursos humanos pode ajudar a empresa? Tendo como objetivo trazer conceitos relacionados ao funcionamento e aplicabilidade da gestão de recursos humanos no ambiente empresarial.

Face ao exposto, o estudo pretende mostrar que a gestão de pessoas é importante dentro da empresa e que ela contribui para alcançar os objetivos organizacionais, assim, geri-la pode minimizar problemas que possam vir a acontecer, além de trazer inúmeros benefícios para as organizações.

Dessa maneira, o estudo foi desenvolvido a partir de revisão bibliográfica e pesquisa descritiva sobre o tema proposto no estudo.

2. GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (2015), as organizações e os indivíduos que nelas trabalham estão em constante interação e mudança. Dessa maneira, entende-se que as pessoas estão em constante aprendizagem, aprimorando as suas habilidades, desenvolvendo motivações e enfrentando novos problemas que possam surgir.

Nesse cenário, surge a gestão de pessoas, que é responsável por cuidar do maior ativo das organizações: as pessoas. Assim, ela tem como objetivo minimizar problemas que possam vir a acontecer, trazendo inúmeros benefícios para as organizações, como: redução de custos e melhoria na eficiência (LIMA, 2022). Em consonância, Castro; Brito e Varela (2017), destacam que, seu papel é apoiar e estimular as atividades, fornecendo condições facilitadoras para o desenvolvimento dos colaboradores.

De acordo com Robbins (2010), a gestão de pessoas é um fator muito importante dentro das organizações, pois, através dela, o líder auxilia os colaboradores a realizar um bom trabalho no ambiente de trabalho, criando estratégias para o melhor



desenvolvimento das pessoas visando a melhoria contínua. A gestão de recursos humanos é uma função administrativa que possibilita a colaboração efetiva entre as pessoas em direção aos objetivos organizacionais, pois para que uma empresa funcione bem, as pessoas devem trabalhar dentro dela para atingir os objetivos. A colaboração efetiva das pessoas para atingir os objetivos pessoais e organizacionais é possível, somente, por meio da gestão de pessoas (CHIAVENATO, 2015).

3. RECURSOS HUMANOS

A gestão de recursos humanos, interagindo com as pessoas, é uma atividade central para a sobrevivência e sucesso das organizações. Nesse cenário, sabe-se que as pessoas dependem das empresas para atingir os seus objetivos e, por sua vez, as organizações também precisam das pessoas para evoluir e ter sucesso. Em uma espécie de dependência recíproca, seguindo esse mesmo raciocínio, a gestão de recursos humanos está diretamente ligada ao funcionamento de todas as áreas da organização. Seu principal objetivo é proporcionar um canal de comunicação, oferecer melhor qualidade de vida no trabalho, organizar ações de capacitação e políticas de incentivos (DUTRA, 2014).

Já os recursos humanos são definidos como um conjunto de subsistemas: recrutamento; seleção; cargo e retribuição; previdência e serviço; treinamento e desenvolvimento de pessoal; segurança no trabalho; serviços sociais e laborais; e condições de trabalho sindicais (CHIAVENATO, 2015).

Ele é, portanto, um departamento que é de fundamental importância para a organização, o qual atua de forma a reger as relações entre empregados e empregadores, se preocupando com as consequências práticas e com os colaboradores, no sentido de facilitar a implantação de ações estratégicas, com o objetivo de amenizar a rotatividade e dinamizar a execução de ações estratégicas.



Ulrich; Allen e Brockbank (2013, p. 109) afirmam que “em outras palavras, os recursos humanos irão administrar o tempo e a energia das pessoas na organização, de maneira tão concentrada quanto qualquer outro recurso valioso e raro”.

3.1 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A gestão de recursos humanos tem um papel fundamental dentro das empresas, atuando de forma a gerir pessoas e orientá-las para o objetivo da empresa (DEMO *et al.*, 2011).

Sendo assim, esta gestão deve ser realizada de forma a servir de ponte ou um elo entre empresa e empregados, com o foco nas funções de treinamento, recrutamento e seleção. Além disso, o departamento é responsável por um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos que compreende seis processos básicos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas (CHIAVENATO, 2015).

Os recursos humanos vêm de uma combinação de práticas locais e processos estratégicos de uma organização. Por isso, as políticas e práticas devem ser consistentes com os objetivos da organização, permitindo que os funcionários alcancem a excelência de forma eficaz (SANTOS *et al.*, 2021).

Ademais, é papel da gestão de recursos humanos, buscar aqueles candidatos cujas competências estejam de acordo com as especificações do cargo. Este processo é de vital importância para as organizações, pois alocar o colaborador adequado para a função disponível irá reduzir os custos em relação a rotatividade de pessoas, além de garantir maior satisfação (MARQUES, 2015).

Mullins (2018), defende, também, que o recrutamento adequado, realizado através de uma gestão eficiente dos recursos humanos, garante as condições para uma



gestão otimizada, o que acaba por resultar em maior sucesso para a empresa, bem como economia de autocontenção e rotatividade de pessoas.

Portanto, é primordial que a gestão seja realizada de forma a selecionar e capacitar colaboradores para o desempenho de suas funções de forma alinhada com os objetivos, metas, visão e valores que a empresa possui. Se tornando, portanto, primordial para que existam melhoras no desempenho pessoal e profissional dentro do ambiente de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de pessoas dentro das organizações é primordial, pois é a partir das pessoas que as empresas poderão atuar de maneira eficaz e competitiva dentro do mercado. Sendo assim, este processo deve ser realizado de forma a selecionar e recrutar pessoas que possam ajudar a empresa a alcançar seus objetivos, metas, visão e valores.

Nesse contexto, o presente artigo, tem como questão norteadora: como a gestão de recursos humanos pode ajudar a empresa? Tendo como objetivo trazer conceitos relacionados ao funcionamento e aplicabilidade da gestão de recursos humanos no ambiente empresarial.

Ante ao exposto, infere-se que a gestão de pessoas garante que os colaboradores fiquem engajados e comprometidos com a organização e o setor de recursos humanos é essencial e indispensável em qualquer empresa, pois pode ajudar a empresa a escolher profissionais qualificados para a vaga de emprego, bem como gerir as pessoas para que elas possam apresentar resultados esperados, capacitando os profissionais para que eles se tornem o diferencial competitivo.

Diante disso, evidenciou-se que o processo de gestão de recursos humanos é benéfico para a organização porque ajuda na redução de custos em relação a



rotatividade de pessoas, bem como promove melhoria na eficiência e possibilita a redução de erros no processo de contratação de pessoas para ocupar o cargo que a empresa busca.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo; BRITO, Lydia Maria Pinto; VARELA, Jedídjia Hadassa de Santana. A ressignificação da área de gestão de pessoas e os novos papéis das pessoas e das organizações. **Holos**, v. 4, p. 408-423, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5168>. Acesso em: 19 out. 2022.

DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; NUNES, Iara; EDREI, Laylla; FRANCISCHETO, Leela. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2011. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, p. 15-42, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712011000500002>. Acesso em: 10 nov. 2022.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2014.

LIMA, Jônatas de Sousa. Gestão de pessoas e a liderança na empresa: o líder diante das mudanças organizacionais. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 5, p. e3611521217-e3611521217, 2022. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i5.21217>. Acesso em: 10 nov. 2022.

MARQUES, Fernanda **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DDG/ENAP, 2015.

MULLINS, Laurie J. **Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional**. Bookman, 2018.

ROBBINS, Stephen Pierre. **Comportamento Organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SANTOS, Felipe Paixão Ramos dos; LIMA, Mariana Costa; ALMEIDA, Nayara Camargo de; MORAIS, Leônidas Magno de; CARVALHO, Vivian Manuci. **Os instrumentos de avaliação no recrutamento e seleção de pessoas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) - Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. Lorena, 2021.

ULRICH, Dave; ALLEN, Justin; BROCKBANK, Wayne. **A Transformação do RH: Construindo os recursos humanos de fora para dentro**. Bookman, 2013.



Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

¹ Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0001-8763-2059.

² Graduando do curso de Administração. ORCID : 0000-0001-6237-3871.

³ Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-1109-6891.

⁴ Orientador. Mestre em Engenharia de Produção. Especialista em Logística Empresarial.
Graduado em Administração com Ênfase em Marketing.

⁵ Co-orientador. Graduação em Tecnologia em Sistemas Eletrônica pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. Bacharel em Administração, Especialista em Engenharia da Produção pela Universidade Estácio de Sá (RJ), Especialista em Engenharia da Qualidade pela Universidade Estácio de Sá (RJ); Especialista em Gestão Industrial (PE), Especialista em Didática do Ensino Superior (AM); Supply Chain e Logística Empresarial; Mestrado em Engenharia Industrial pela Universidade do Minho (Portugal). Revalidado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.