

A importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional
The importance of people management in the organizational environment
La importancia de la gestión de personas en el entorno organizacional

Recebido: 10/05/2022 | Revisado: 13/06/2022 | Aceito: 24/07/2022 | Publicado: 24/07/2022

Vitória Luiza Cavalcanti de Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1311-2832>

Faculdade Cearense, (FaC), Brasil

E-mail: vitoriacavalcanti.as@gmail.com

Milena Cordeiro de Freitas

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0208-9400>

Faculdade Cearense, (FaC), Brasil

E-mail: barra.milenafreitas@hotmail.com

Resumo

Este artigo tem como objetivo geral evidenciar a importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional. A Metodologia utilizada no presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica, sendo elaborada a partir de uma Revisão Integrativa de Literatura (RIL), que ocorreu em Janeiro de 2022. A busca ocorreu na base de dados Scientific Electronic Library (Scielo), com os descritores: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, Ambiente Organizacional. Foram identificados 45 artigos, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados apenas 03 para discussão. A partir da análise dos estudos selecionados, os resultados da pesquisa apontaram que a Gestão de Pessoas é um setor da área de Recursos Humanos de extrema importância no ambiente organizacional, e que este se torna um meio essencial para se obter melhores resultados tanto para a empresa, como para seus colaboradores. Além de concluir que as organizações que possuem o setor de Gestão de Pessoas são direcionadas a um melhor funcionamento organizacional produtivo e eficaz.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Recursos Humanos; Ambiente Organizacional.

Abstract

This article aims to highlight the importance of People Management in the organizational environment. The methodology used in the present study is a bibliographic research, being elaborated from an Integrative Literature Review (RIL), which took place in January 2022. The search took place in the Scientific Electronic Library (Scielo) database, with the descriptors: People Management, Human Resources, Organizational Environment. 45 articles were identified, after applying the inclusion and exclusion criteria, only 03 were selected for discussion. From the analysis of the selected studies, the research results pointed out that People Management is a sector of the Human Resources area of extreme importance in the organizational environment, and that this becomes an essential means to obtain better results for both the company, as well as for its collaborators. In addition to concluding that organizations that have the People Management sector are directed to better productive and effective organizational functioning.

Keywords: People management; Human Resources; Organizational environment.

Resumen

Este artículo tiene como objetivo resaltar la importancia de la Gestión de Personas en el entorno organizacional. La metodología utilizada en el presente estudio es una investigación bibliográfica, siendo elaborado a partir de una Revisión Integrativa de la Literatura (RIL), realizada en enero de 2022. La búsqueda se realizó en la base de datos de la Biblioteca Científica Electrónica (Scielo), con los descriptores: Gestión de Personas, Recursos Humanos, Ambiente Organizacional. Se identificaron 45 artículos, luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión, solo 03 fueron seleccionados para discusión. Del análisis de los estudios seleccionados, los resultados de la investigación señalaron que la Gestión de Personas es un sector del área de Recursos Humanos de extrema importancia en el ambiente organizacional, y que este se convierte en un medio fundamental para obtener mejores resultados tanto para la empresa, así como para sus colaboradores. Además de concluir que las organizaciones que cuentan con el sector Gestión de Personas se encaminan a un mejor funcionamiento organizacional productivo y eficaz.

Palabras clave: Gestión de personas; Recursos humanos; Ambiente organizacional.

Introdução

No âmbito organizacional é comum que haja uma relação entre as pessoas que nele trabalham, visto que, os relacionamentos internos e externos são importantes instrumentos no modo como a empresa desenvolve seu trabalho, além de compor importantes resultados na organização. (GRANT, 2002). Além disso, com o passar do tempo, as organizações passaram a sofrer transformações e precisaram buscar um melhor nível de gerenciamento de seus colaboradores a fim de garantir uma melhor interação e formar uma equipe de trabalho eficiente para alcançar os objetivos previstos dentro da empresa.

Nesse sentido, é interessante abordar sobre a Gestão de Pessoas, que se trata de um meio que vem avançando nos ambientes organizacionais a fim de estabelecer um maior ordenamento e interação entre as pessoas que trabalham nas empresas, fazendo com que haja um alinhamento estratégico e eficaz dentro da organização. (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009). Ou seja, contém como objetivo principal, promover o alinhamento de seus colaboradores dentro das organizações para que consiga alcançar as metas e os objetivos previstos.

Para Chiavenato (2014), a Gestão de Pessoas vem sendo um excelente modelo de desenvolvimento e ampliação nas organizações, principalmente no que diz respeito aos seus colaboradores, fazendo com que haja um maior foco no ambiente organizacional e conseqüentemente um melhor resultado. Vale ressaltar que quando se fala de Gestão de Pessoas é necessário deixar claro que não estamos abordando sobre o departamento de Recursos humanos que existem nos ambientes organizacionais, visto que, são conceitos totalmente diferentes.

O setor de Recursos Humanos faz parte de forma estrutural da empresa como um todo, prestando assessoria em todos os setores, como por exemplo, quando se faz um treinamento, uma entrevista, etc. Já a Gestão de Pessoas está relacionada em um trabalho mais totalitário e que abrange todos os seguimentos organizacionais, a fim de buscar resultados para a empresa e que vise contribuir tanto para o ambiente organizacional como também para o colaborador de forma individual. Nesse sentido, para Chiavenato (2014, p.11), a Gestão de Pessoas se trata de um conjunto integrado de atividades de especialistas

e gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização. Ou seja, a gestão busca ampliar ainda mais o desenvolvimento das pessoas dentro de uma empresa. Dessa forma, observa-se que a Gestão de Pessoas é um importante aliado nas organizações, principalmente por ser um meio capaz de desenvolver e promover mudanças organizacionais. Diante disso, é necessário avaliar a importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional, a fim de expor sua relevância e como este modelo de mediação entre pessoas e organizações pode ser útil e totalmente eficaz. Portanto, o presente estudo teve como objetivo: evidenciar a importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional.

Metodologia

O presente estudo refere-se a uma Revisão Integrativa de Literatura (RIL), no qual foi realizada uma busca sintetizada de obras já existentes, além de proporcionar um levantamento bibliográfico sobre determinado assunto. (SOUZA et al., 2010). Assim, para que houvesse uma análise plausível de tais obras, foi necessário primeiramente definir o objeto de estudo para realizar a busca e a coleta de dados, para então, explanar os resultados e fazer a discussão das obras coletadas. (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

A coleta de dados ocorreu em janeiro de 2022 e foi consultada a base de dados Scientific Electronic Library (SciELO), a busca foi feita após aplicar as palavras chaves: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Ambiente Organizacional. Os critérios de inclusão foram obras completas, que estivessem disponíveis na íntegra com o idioma português e que fossem dos anos de 2011 a 2021. Já os critérios de exclusão foram obras em outros idiomas, como inglês e espanhol, artigos que não estivessem dentro do assunto abordado e artigos que foram publicados nos anos inferiores a 2011.

Foram identificados 45 artigos na base de dados SciELO, no qual foi feita uma leitura minuciosa pelos artigos a fim de identificar quais seriam escolhidos a partir dos critérios citados acima. Dessa forma, foram escolhidos 03 artigos, no qual serão mostrados a seguir, conforme o quadro abaixo:

ANO	TÍTULO	RESUMO	AUTORES
2013	Gestão de Pessoas: Uma Abordagem Epistemológica	Esta obra foca em compreensões no processo de gestão de pessoas e algumas de suas práticas mais conhecidas.	Flávio Ramos, Sérgio Santurnino Januário.
2013	Autonomia para Gestão Estratégica de pessoas no setor público federal: Perspectivas de análise e agenda de pesquisa.	Propõe uma investigação de fatores que condicionam as práticas de gestão de pessoas.	Diogo Ribeiro da Fonseca, Pedro Paulo Murce Meneses, Antônio Isidro da Silva Filho, Natália Gomes Campos.
2016	A importância da área de Gestão de Pessoas, para o sucesso da organização.	O artigo apresenta a importância de processos da gestão de pessoas no mundo corporativo.	Vilson Vieira de Paula, Giula de Mendonça Nogueira.

Resultados

No ponto de vista histórico, a Gestão de Pessoas foi englobada a partir de técnicas e modelos que foram baseados em valores humanos para serem aplicados nas organizações, além disso, as mudanças ocorridas ao longo do tempo nas organizações foram importantes para ampliar os processos de comportamentos e interações neste âmbito. (RAMOS; JANUÁRIO, 2013).

Nota-se que por muito tempo as organizações foram palco de incertezas e que por vezes deixaram de oferecer um suporte adequado e qualificado para seus colaboradores, assim, eles —demonstram-se vulneráveis aos efeitos de mercado sobre as organizações e sobre as fontes de lealdade dedicadas às empresas. (RAMOS; JANUÁRIO, 2013, p.306). De acordo com Ramos e Januário (2013), o ambiente organizacional está pautado em direcionar seus colaboradores para determinadas ações, mas ainda há uma defasagem entre esse meio, visto que, segundo os autores, muitos de seus colaboradores não possuem o conhecimento adequado para ingressar em tal área, como uma espécie de fragmentação de conhecimento interno que precisa ser colocado para o ambiente externo da empresa. Nesse sentido, os autores explanam que há uma visão humanista por trás dos temas relacionados a Gestão de Pessoas, no qual sempre buscam tratar de temas como — liderança, capital humano, mudança nos processos de RH, qualidade do desempenho, aumento da participação coletiva das pessoas nas organizações... (RAMOS; JANUÁRIO, 2013, p.307). Ou seja, sempre estão em consonância com questões humanas e que vão em direção as ações feitas pelos indivíduos.

É interessante elencar um ponto importante que Ramos e Januário (2013), destacam em sua obra, onde afirmam que apesar de haver um esforço para construir a visão da Gestão de Pessoas no viés humanista, isso ainda parece ser uma utopia nesse cenário contemporâneo. Além disso, destaca-se que são modelos baseados principalmente na valorização das pessoas dentro das organizações, mas que apesar disso, ainda existem ambientes que não valorizam isso e apenas buscam a lucratividade, sem olhar para a qualidade de seus colaboradores. (RAMOS; JANUÁRIO, 2013).

Já no que diz respeito ao pensamento de Fonseca et al. (2013), houve um desenvolvimento bastante estratégico no âmbito das organizações, a fim de fazer com que os seus servidores possam estar mais ligados prática da Gestão de Pessoas, sendo direcionado principalmente através de perspectivas teóricas para o melhor funcionamento organizacional. Os posicionamentos nas organizações passam a ser delimitados a partir de estratégias que visam promover o desenvolvimento de seus servidores através de práticas gerenciais que trazem consigo a busca pelo alinhamento na organização, tendo em vista um sistema estratégico que venha a aparecer no setor de Gestão de Pessoas e mostre a importância que o capital humano pode ser indispensável nas organizações. (FONSECA et al., 2013).

Levando em consideração o exposto acima, nota-se que a Gestão de Pessoas possui um valor primordial no gerenciamento de ações dentro das empresas, logo, vê-se que os objetivos organizacionais podem ser aplicados a partir do planejamento previsto pela gestão a fim de colaborar nas competências organizacionais e individuais. (FONSECA et al., 2013). Segundo Fonseca et al. (2013), o gestor de uma empresa precisa ter a iniciativa de aplicar ao setor de Gestão de Pessoas, o processo de estratégias e planos para a organização, a fim de melhorar o foco organizacional e os interesses previstos pelos colaboradores. Além disso, é imprescindível que haja um planejamento concreto e definido entre os gestores e colaboradores, para que assim possa haver sua efetividade.

Nesse sentido, é válido destacar o pensamento de Paula e Nogueira (2016), no qual ressalta que a Gestão de Pessoas se trata de uma área que irá avaliar e desenvolver o colaborador para que ele tenha uma melhor qualificação e saiba obter um bom desempenho de suas atribuições, fazendo com que haja uma maior produtividade na empresa além de fazer com que o colaborador saiba agir de acordo com as suas habilidades.

Além disso, se trata de uma área que vem ganhando muita visibilidade no cenário organizacional, e que acaba assumindo um novo viés de estratégias dentro das empresas. (PAULA; NOGUEIRA, 2016). Por muito tempo, as empresas só enxergavam a organização no sentido capitalista, buscando apenas o lucro financeiro, entretanto, com as modificações ao longo dos anos, foi se observando uma crescente presença do núcleo de Gestão de Pessoas no ambiente organizacional, no qual começou a ser visto com a visão mais positiva, pois é através desse setor —que se recruta, desenvolve e avalia toda uma organização. (PAULA; NOGUEIRA, 2016, p.06).

Vale ressaltar que um dos desafios da Gestão de Pessoas, segundo Paula e Nogueira (2016), é a busca pela mudança no pensamento de muitas organizações que ainda enxergam a área de recursos humanos como algo que vai gerar despesas na empresa e não como um setor que irá trazer grandes resultados para a corporação. Para esses autores, a Gestão de Pessoas precisa elencar como seu objetivo primordial as metas e os resultados da organização que buscam alcançar, para que assim chegue ao sucesso. (PAULA; NOGUEIRA, 2016). Assim, nota-se que o setor de Gestão de Pessoas é de extrema importância para o ambiente organizacional, principalmente por ser responsável pelo desenvolvimento de estratégias e técnicas que sejam formuladas e integradas em

todos os setores da empresa. (PAULA; NOGUEIRA, 2016). Por isso, os autores ressaltam que: “será a gestão de pessoas que irá desenvolver adquirir, usar, reter e avaliar os colaboradores dentro da organização, sempre alinhados a políticas internas da organização. A gestão de pessoas deve-se atentar e reconhecer o talento do colaborador, fazer com que o mesmo se sinta motivado, e como parte fundamental dentro da organização”. (PAULA; NOGUEIRA, 2016, p.10). Diante disso, pode-se explicar que as ideias de Paula e Nogueira (2016) são bastante ligadas ao que os autores Ramos e Januário (2013) afirmam, quando explanam que a Gestão de Pessoas é totalmente ligada ao pensamento humanista, visto que, é notório que ao exercer as atividades na organização, há uma aproximação entre seus colaboradores e o setor da Gestão de Pessoas. Logo, nota-se que as empresas ao desenvolverem um trabalho direto com seus colaboradores, poderá ser responsável pelas interações econômicas e sociais da organização, tanto dentro como fora dela. Por isso, sua capacidade de gerir pessoas é demonstrada a partir da relação direta com seus colaboradores, sendo perceptível a sua aproximação com todos os setores. (RAMOS, JANUÁRIO; 2013).

Tendo em vista o pensamento ressaltado pelos autores acima, é válido destacar que segundo Paula e Nogueira (2016), para haver um bom resultado com seus colaboradores e o sucesso da empresa, a Gestão de Pessoas precisa olhar para o colaborador não como um mero recurso, mas sim como um aliado que irá beneficiar a organização. Ao realizar a análise do tema a partir das obras aqui estudadas, percebe-se que a Gestão de Pessoas é de fato, um importante setor no ambiente organizacional, principalmente por contribuir no aprimoramento de seus colaboradores e no sucesso gerencial. As organizações possuem cada vez mais, o interesse em apresentar colaboradores capacitados e prontos para exercer suas funções, visto que, a gestão de pessoas vem a cada dia buscando novas maneiras de ser melhor a vida do colaborador dentro das organizações. (PAULA; NOGUEIRA, 2016, p.15).

Traçar estratégias e metas concretas a fim de buscar um resultado positivo no ambiente organizacional faz com que a Gestão de Pessoas seja vista como um setor necessário que toda empresa deve possuir. Sem contar que é extremamente importante para promover as relações internas e externas na organização, visto que, o ambiente organizacional é construído de pessoas e são essas pessoas que irão contribuir no sucesso da empresa. (PAULA, NOGUEIRA; 2016).

Considerações Finais

Desse modo, conclui-se que a Gestão de Pessoas no âmbito organizacional é de extrema importância, visto que, as mudanças ocorridas ao longo dos anos nas empresas fizeram com que houvesse diversas implantações de setores direcionados aos seus colaboradores, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento e capacitação dessas pessoas.

Trata-se de um setor que vem avançando consideravelmente nas organizações, trabalhando de forma eficaz a fim de traçar estratégias na busca por resultados positivos, tanto para a empresa, como também para seus funcionários. Ou seja, não se trata apenas de um setor isolado, mas sim de um setor que abrange a organização e suas particularidades como um todo. Além disso, analisando as obras aqui estudadas, pôde-se observar que a Gestão de Pessoas vem ganhando espaço no ambiente organizacional, e que hoje, esses espaços de trabalho estão cada vez mais flexíveis e em busca da melhoria de seus colaboradores, prezando assim, em uma melhor qualidade de vida no dentro desse ambiente.

A importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional é sem dúvidas algo que merece ser discutido, principalmente por ser um ponto em que todas as empresas devem elencar em seu espaço, a fim de buscar a melhoria de seus colaboradores e conseqüentemente, a melhoria da organização. Dessa forma, o setor de Gestão de Pessoas é visto como o principal meio que a empresa pode oferecer para uma melhoria na vida do colaborador dentro das organizações, além de ser um instrumento essencial para o sucesso da organização, visto que, o sucesso de uma empresa só pode ser alcançado, se as pessoas que fazem parte dela, forem capacitadas e eficazes para que isso aconteça.

Referências

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

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7ª ed. Barueri, SP: Manoele, 2009.

CHIAVENATO, I. **Como transformar Rh (de um centro de custo) em um Centro de Lucro**. 2ª ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

COSTA, P. C. **Gestão de Pessoas: Arte ou Ciência**. Rh portal- Rh pratica. Out. 2010.

FONSECA et al. Autonomia para gestão estratégica de pessoas no setor público federal: perspectivas de análise e agenda de pesquisa. **Rev. Adm. Pública**. Rio de Janeiro 47(6):1451-475, nov./dez. 2013.

GRANT, R. M. Corporate strategy: managing scope and strategy content. In: PETTIGREW, A.; THOMAS, H.; WHITTINGTON, R. (Org.). **Handbook of strategy and management**. Londres: Sage, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GIULIANI, Antônio Carlos. **Marketing em um ambiente globalizado**. São Paulo: Cobra, 2003.

MENDES, K. D. S; SILVEIRA, R. C. C. P; GALVÃO, C. M. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, 2008.

MINTZERB, H. **Managing: Desvendando o Dia a Dia da Gestão**. Porto Alegre: Bookman, 2014.

PAULA, Vilson Vieira de; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização. **INOVARSE**, Rio de Janeiro, v.01, n.1, p.01-19, 2016.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências - Ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. São Paulo: QualityMark, 2008.

RAMOS, Flávio. JANUÁRIO, Sérgio Saturnino. Gestão de Pessoas: Uma Abordagem Epistemológica. **Revista Mal-estar e Subjetividade** - Fortaleza - Vol. XIII - Nº 1-2 - p. 299 - 330 - mar/jun 2013.

SOUZA, M. T; et al. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010.

Processo de revisão por pares

O presente Artigo foi revisado por meio da avaliação aberta. A rodada de avaliações contou com a revisão de Milena Cordeiro de Freitas e Marcos Antonio

Franklin. O processo de revisão foi mediado pela Profa. Dra Priscilla Chantal Duarte Silva.