EFETIVIDADE EMPRESARARIAL POR MEIO DOS RECURSOS HUMANOS

BUSINESS EFFECTIVENESS THROUGH HUMAN RESOURCES

ACTIVIDAD EMPRESARIAL POR MEIO DOS RECURSOS HUMANOS

https://doi.org/10.56238/rcsv12n3-003

Data de submissão: 01/11/2023 **Data de aprovação**: 01/12/2023

Vívia Pereira de Moraes Santos
Graduada em Administração.
Especialista em Gestão de Pessoas e Gestão de Recursos Humanos.
Mestra em Ciências da Propriedade Intelectual pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).

Emerson Mário Ferreira dos Santos
Graduando em Administração pela Faculdade Raimundo Marinho de Penedo.

Élida Ferreira dos Santos
Graduanda em Administração pela Faculdade Raimundo Marinho de Penedo.

RESUMO

O planejamento e a autoavaliação do todo e das partes que compõem um setor é essencial para a evolução constante das atividades que envolve pessoas. No entanto, vale mencionar e acrescentar que trabalhar com indivíduos não é uma tarefa fácil devido a diversidade existente, por esse motivo e entre outros existentes destaca-se a relevânciado setor de Recursos Humanos para um trabalho produtivo, harmonioso e possibilitador de oportunidades. Assim, este trabalho tem como objetivo geral analisar a evolução do Recursos Humanos no Brasil. Como desdobramento, tem os seguintes objetivos específicos: concepção dos Recursos Humanos ao longo do tempo, identificar as contribuições do setor de Recursos Humanos para as empresas, desafios comtemporâneas do Recursos Humanos. O estudo tem abordagem descritiva, na tipologia quantitativa baseado em uma pesquisa bibliográfica, sob o método dedutivo. É fundamental investir em práticas eficazes que valorizem os colaboradores epromovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Essas estratégias contribuem para alcançar resultados positivos e sustentáveis, impulsionando o crescimento e o sucesso organizacional.

Palavras-chave: Engajamento do colaborador. Contribuição dos Recursos Humanos. Desenvolvimento empresarial.

ABSTRACT

The planning and self-assessment of everything and the parts that make up a sector is essential for the constant evolution of the activities that involve people. However, it is worth mentioning and highlighting that working with individuals is not an easy task due to the existing diversity, for this reason and among other existing ones, the relevant Human Resources sector stands out for productive, harmonious work that enables opportunities. Thus, the general objective of this work is to analyze the evolution of Human Resources in Brazil. As a summary, we have the following specific objectives: conception of Human Resources over the long term, identifying the contributions of the Human Resources sector to companies, contemporary challenges of Human Resources. I study a descriptive approach, in a quantitative typology based on a bibliographical research, using the deductive method. It is essential to invest in effective practices that value our collaborators and promote a healthy and productive work environment. These strategies contribute to achieving positive and sustainable results, driving growth and organizational success.

Keywords: Deception of collaborator. Contribution of Human Resources. Business development.

RESUMÉN
El planeamiento y la autoavaliação do todo e das partes que componen un sector es esencial para una evolución constante de las actividades que involucran a las personas. Sin embargo, vale mencionar e acrescentar que trabajar con individuos no es una tarea fácil debido a la diversidad existente, por ese motivo y entre otros existentes destaca-se un sector de Recursos Humanos relevante para un trabajo productivo, armonioso y possibilitador de oportunidades. Assim, este trabajo tiene como objetivo general analizar la evolución de Recursos Humanos en Brasil. Como desdobramento, tem os siguientes objetivos específicos: concepción de los Recursos Humanos a lo largo del tiempo, identificar las contribuciones del sector de Recursos Humanos para las empresas, desafíos contemporáneos de los Recursos Humanos. El estudio tiene un abordaje descriptivo, una tipología cuantitativa basada en una investigación bibliográfica, sollozo o método dedutivo. É fundamental investir em prácticas eficaces que valorizem os colaboradores epromovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Estas estrategias contribuyen a alcanzar resultados positivos y sostenidos, impulsando el crecimiento y el éxito organizacional.

Palabras clave: Engajamento do colaborador. Contribución de los Recursos Huamanos. Desarrollo empresarial.

1 INTRODUÇÃO

As práticas de Recursos Humanos sempre tiveram uma forte relação com a Administração, pois as organizações esrá sofrendo crescente impacto, motivado pela Revolução Tecnológica, pela mudança de produto pela intitucionalização da pesquisa básica, pela educação da informação entre outros produtos, fatores e exigindo contínuos e desdobrados esforços no processo adaptacionista.

Ao exposto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a evolução do Recursos Humanos no Brasil. Como desdobramento, tem os seguintes objetivos específicos: concepção dos Recursos Humanos ao longo do tempo, identificar as contribuições do setor de Recursos Humanos para as empresas, desafios comtemporâneas do Recursos Humanos.

Esses objetivos direcionam o olhar para um contexto do recurso humanos responsável pelas ações a serem desenvolvidas de modo a proporcionar harmonia entre os colaboradores e parte administrativa interna. Isso é mencionado porque há uma visão errônea acerca desse departamento como sendo um segmento que tem como função e atribuições solucionar questões burocráticas.

Tendo isso em vista, este estudo tem como questão norteadora: Como o Recursos Humanos pode atuar na efetividade das organizacões? Por meio da resolução de problemas nas empresas, à organização como elemento informativo e de referência para sua política de pessoal, a partir da execução das atividades de planejamento, administração e desenvolvimento dos recursos humanos, como administração de cargos e salários, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, sistema de prevenção de acidentes, orientação profissional e treinamento e aperfeiçoamento de pessoal (NOGUEIRA, 1982).

O artigo pretende mostrar que a efetividade de pessoas é importante dentro da empresa e que ela contribui para alcançar os objetivos organizacionais, podendo minimizar problemas que possam vir a acontecer, além de trazer inúmeros benefícios para as organizações.

1.1 O RECURSOS HUMANOS E SUA DINÂMICA AO LONGO DO TEMPO

O setor de Recursos Humanos é responsável pela capacidade de gerir e pelo desenvolvimento humano na empresa que tange no ambiente interno da organização na busca de indivíduos capazes de colaborar para o crescimento, solucionar problemas e possibilitar escolhas para a tomada de decisões (TELMO, 2015). As pesquisadoras Cruz e Santana (2015) definem a área de gestão de pessoas como um conjunto de habilidades, métodos, técnicas, políticas e ações práticas definidas para a finalidade de administrar as interrelações internas. Busca selecionar e nortear os colabores na direção das metas e organização da empresa, assim como, na solução de problema que atinge diretamente ou indiretamente uma empresa com o agir a partir do pensar coletivo para uma decisão acertada.

O trabalho dos Recursos Humanos deve representar para a sociedade um apoio quanto à segurança trabalhista, apoio a um salário digno, propostas de carreira sólida, educação continuada, comunicação e crescimento nos níveis de desempenho dostrabalhadores. Quando o profissional da área atua com bases nesses preceitos, amforça trabalhista cresce de forma positiva, elevando a produtividade da organização de trabalho, melhorando as modalidades gerenciais e transformando o ambiente em mais que uma fonte de trabalho, um lugar de desenvolvimento de carreiras promissoras (OLIVEIRA; HONÓRIO, 2020).

Para gerenciar um empreendimento é necessário desenvolver atitudes não linear, rígida, tampouco seguir padrões de sucesso. O planejamento e a autoavaliação do todo e das partes que compõem um setor é essencial para a evolução constante das atividades que envolve pessoas. No entanto, vale mencionar e acrescentar que trabalhar com indivíduos não é uma tarefa fácil devido a diversidade existente em um setor, por esse motivo e entre outros existentes destaca- se a relevância do setor de recursos humanos para um trabalho produtivo, harmonioso e possibilitador de oportunidades com o propósito de aproveitar as habilidades disponíveis em prol do desenvolvimento profissional, empresarial e da coletividade (BATISTA; FIIRST, 2020).

Para entender sobre as incumbências desse setor e o porquê não delimitou na parte burocrática, esse tópico apresenta em seu desenvolvimento um breve histórico do surgimento do RH nas empresas e suas funções atribuídas ao longo do tempo. Por isso a temática em si envolve sobre a dinâmica ao longo do tempo pelo fato de tudo está em movimento. Segundo Lima (2018) todo esse fator histórico iniciou mais ou menos em meados do século XIX, justo no período de grandes transformações nas indústrias impulsionadas pela mecanização e o capitalismo como meio de sistema de produção. Nesse período cada indivíduo passou a manusear apenas uma máquina e se responsabilizar por uma determinada funcionalidade das indústrias, contudo, surgiu nesse meio diversas dúvidas e inquietações entre os sujeitos que faziam parte dessas mudanças industriais (GENARI; MACKE, 2021).

Nesse período, a área de gestão de pessoas também ficou conhecida como Relações industriais devido forte impacto da revolução industrial entre o empregador e o empregado. Foi nesse fator histórico que surgiu a iniciativa da não limitação aos elementos burocráticos ou operacionais de uma empresa, isto é, vão além de ações e organizações em busca de criar um ambiente confortável entre a empresa e os funcionários. Trata de olhar não apenas os interesses financeiros da empresa, mas em busca da proatividade que parte dos seus empregados, e para com isso, é necessário direcionar os olhares para as situações internas e externas porque o mundo e a sociedade encontram-se em movimento (MOGROVEJO-LAZO; CAMPOS- PACURUCU; CALLE-MASACHE; PÉREZ-JARA, 2022).

De acordo com Cancado; Moraes; Silva (2020) a evolução histórica do setor de RH está dividida em quatro fases, sendo a relações industriais onde tudo começou (Ver Quadro 1). Isto é, centralizano poder de contratação e demissão de pessoas, sem ter o olhar humano e quesitos necessários para o setor disponível a vaga. Nesse tempo muitos indivíduos acordavam cedo em busca de emprego e perante as grandes filas que formavam nas portas das empresas devido ao desemprego em massa por causa do surgimento das tecnologias que substituíam a mão de obraartesanal para a produção mecânica.

Quadro 1: Fases da história do Recursos Humanos

1ª Fase	**Relações Industriais** No contexto do final da Revolução Industrial teve como foco do setor a contratação de mão de obra, pagamento e demissão de funcionários. A seleção de trabalhadores era feita de maneira subjetiva e improvisada, formando longas filas nas portas das fábricas. Vale ressaltar também que, como a mão de obra era abundante pelo constante crescimento das cidades, todos os trabalhadores eram facilmente descartados e substituídos.
2ª Fase	**Departamento de Pessoal** Na década de 1920 possibilitou avanços cruciais na história dos recursos humanos e da administração. Nesse período, os trabalhadores começam a reivindicar melhores condições de trabalho. Paralelamente, foi descoberto que os funcionários também são influenciados por condições psicológicas. Ou seja, descobre-se então que fatores como motivação, trabalho em equipe e liderança são mais determinantes para um bom desempenho que o incentivo salarial, como afirmava o taylorismo. Início das primeiras leis trabalhistas no ocidente.
3ª Fase	**Gestão de Recursos Humanos** Nesta fase, que vai da metade da década de 1940 até 1980, a história do RH começa a se alinhar com o que conhecemos hoje. Baseando-se no modelo de "Estado de Bem Estar Social", as empresas iniciaram a mudança do "Departamento de Pessoal" para o Departamento de Recursos Humanos. O Departamento de RH tornou-se então responsável não apenas pelo recrutamento e demissão, mas também pelo desenvolvimento de pessoal e pela avaliação de desempenho e potencial. As inovações constantes também fizeram com que o RH buscasse e lidasse com profissionais cada vez mais capacitados para trabalhar com essas novas tecnologias. Sentiu-se, assim, a necessidade de abandonar os clássicos modelos de produção tayloristas e fordistas por modelos mais flexíveis e "orgânicos". Também começam a surgir, por volta de 1960, novas teorias organizacionais para instrumentalizar as novas dinâmicas vivenciadas nas empresas. Com a ampliação da área de Recursos Humanos, os gestores passaram a procurar profissionais capazes de encorajar a proatividade, a atenção à qualidade, a comunicação e a cooperação entre funcionários.
4ª Fase	**Gestão Estratégica de Pessoas** A história do RH entra em sua fase mais moderna: a gestão estratégica de pessoas. Atualmente, o Departamento de Recursos Humanos não serve apenas para lidar com as burocracias, e esses profissionais também precisam estar atentos à imagem e ao perfil da organização, à motivação dos funcionários e às novas tecnologias que surgem a cada dia. As empresas também começam a pensar na carreira de seus colaboradores, fazendo-os enxergar oportunidades de se desenvolverem na organização. Diminuir a rotatividade de pessoas e preservar os profissionais mais qualificados também se torna uma preocupação central da área.

Fonte: Adaptado por Grein (2021).

Assim como houve a intensa busca de empregos e modernização industrial, pesquisadores como o antropólogo Elton Mayo entre 1927 e 1932 percebeu em seus estudos que o psicológico do sujeito influencia inteiramente nas relações intersociais e para com o desenvolvimento empresarial, sendo assim o setor de RH denominado de departamento de pessoal, ou seja, suas atribuições foram além das burocráticas (ROSA, POSSAMAI, 2020). Em seguida surge uma nova nomenclatura, ou seja,

gestão de recursos humanos. Esse setor passou a ser responsável por todas as atribuições e funções anteriores, mas acrescentou o gerenciamento funcional com os quesitos de desenvolvimento profissional e avaliações de desempenho e potencial.

E por último, mas não quer dizer que parou nessa quarta fase, o RH situa como estratégica de pessoas. Isso direciona ao gerenciamento de organizações e idealizações para enfrentar as diferentes crises existentes no setor empresarial devido as constantes transformações e movimentações financeiras mundiais refletidas pela globalização e internacionalização dos serviços (BATISTA; FIIRST, 2020).

Nesse contexto surge a preocupação de preservar seus melhores funcionários e investir em suas carreiras para que possam colaborar ainda mais no desenvolvimento do setor.

Atualmente, as políticas de organizações do setor de RH podem incluir aspectos como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, gestão da cultura organizacional e relações trabalhistas (AMORIM, 2023). Uma das principais metas das políticas de recursos humanos é garantir que a empresa tenha uma equipequalificada e motivada, que possa contribuir para o sucesso da organização. Para isso, as empresas devem adotar práticas de gestão de pessoas que levem em consideração as necessidades individuais dos funcionários, bem como os objetivos da empresa (OLIVEIRA; MELO; RIBEIRO, 2020).

Para Marras (2011) a administração estratégica de recursos humanos desempenha um papel crucial na gestão organizacional, estabelecendo uma conexão estreita com o planejamento estratégico. Por meio de suas políticas, busca promover mudanças de paradigmas que têm um impacto significativo nos resultados da organização, visando aprimorá-los através do aumento da qualidade e produtividade do trabalho. Essas melhorias são impulsionadas pelo desempenho humano, pois a administração estratégica de recursos humanos reconhece a importância do envolvimento dos funcionários. Além disso, procura redesenhar o perfil cultural da organização, alinhando-o com um conjunto de valores e crenças compartilhados entre os colaboradores e a empresa, observando que esse processo visa criar ambientes participativos e comprometidos com objetivos comuns (PRADO JUNIOR; SOARES; CORREA, 2023).

Além disso, as políticas de RH devem estar em conformidade com as leis trabalhistas eregulamentações definitivas. Isso inclui questões como segurança no local de trabalho, proteção contra discriminação e assédio, e principalmente remuneração justa (SANTOS; AMORIM, 2023). As empresas podem ajustarsuas políticas de recursos humanos de acordo com as necessidades do negócio e as mudanças no ambiente de trabalho. Por exemplo, em momentos de crise econômica, pode ser necessário reduzir custos e adotar políticas mais conservadoras de contratação e remuneração. Na

verdade, o setor de recursos humanos busca simplificar e ajudar no desempenho das organizações através das pessoas, a análise e desenvolvimento de profissionais nas organizações é de grandeseriedade para o crescimento no mercado (FREITAS; CARVALHEDO; COLODETTI FILHO, 2021) e nas colaborações de desenvolvimento profissional.

As políticas de recursos humanos são um elemento crucial para uma gestão eficaz de pessoas dentro de uma organização empresarial colaboram a garantir que os funcionários estejam estimulados e engajados, que sejam capazes de contribuir para os objetivos da empresa, e que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas.

Para garantir o acompanhamento do inégavel, do processo desenvolvimista, deve estár concentrada não só no sentido de dispor, mas também de aprimorar e utilizar ao máximo a pontencialidade de Recursos Humanos, recrutamento, seleção e treinamento e avaliação de desempenho funcional (NOGUEIRA, 1982).

A organização traça os objetivos de aprendizagem, de desenvolvimento, conhecimentos, habilidades e atitudes que seus colaboradores podem desenvolver, adquirir e exercitar, de modo a agregar valor ao negócio. Por esse motivo, as ações com foco no desenvolvimento são prolongadas e direcionadas às necessidades específicas de grupos de colaboradores e até mesmo individualmente, considerando os pontos fortes e fracos que precisam ser trabalhados.

2 METODOLOGIA

O estudo está alicerçado com uma abordagem descritiva, na tipologia quantitativa (CRESWELL, 2021), baseado em uma pesquisa bibliográfica, sob o método dedutivo observando a realidade e interpretando-a mediante informações teóricas preexistentes, o qual diante da qual está inserida a temática (MARCONI, 2022; THIOLLENT, 2022).

Para a busca dos dados do estudo foi efetuada uma pesquisa de natureza básica, que tem como finalidade aprofundar o campo de conhecimento sem que haja a preocupação de desenvolver soluções para o problema apurado em seus resultados (SOUZA et al., 2023).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O setor de recursos humanos para as organizações, tem suas contribuições efetivas para o desenvolvimento do ambiente de trabalho, quando aplicado de maneira correta, pois através dessas contribuições pode acarretar ínumeros benefícios para a organização e seus colaboradores, tendo em vista que a efetividade é um alicerce que pode ser fonte de proatividade, qualidade e êxito (BATISTA; FIIRST, 2020).

Dessa forma analisar as contribuições da gestão estratégica de pessoas para a qualidade de vida dos trabalhadores de empresas por meio da caracterização da importância da gestão estratégica de pessoas na qualidade de vida para empresas e da compreensão de quais as contribuições da gestão estratégica de pessoas que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores de empresas de eventos.

É necessário repensar as estratégias organizacionais e assumir novos riscos. Essas mudanças acontecem nos mais diversos ramos da sociedade e a gestão de projetos impacta na dinâmica das organizações, possibilitando que novas tecnologias, inovações e transformações sejam realizadas de maneira mais efetiva. Com objetivo deste relato técnico foi explicitar as contribuições do uso de metodologias adaptativas de gerenciamento de projetos, na gestão e nos projetos.

3.1 CONTRIBUIÇÕES DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS PARA AS ORGANIZAÇÕES

A capacitação humana é fundamental para a diferenciação competitiva no mercado. Por isso, conhecer e saber aplicar as principais metodologias de treinamento e desenvolvimento corporativo é indispensável para que a companhia tenha sucesso e conquiste equipes talentosas.

De acordo com DIAS (2022), existem programas de treinamento e desenvolvimento na organização, bem como as metodologias mais interessantes para promover a ascensão dos conhecimentos do colaborador.

Segundo o CANTOR (2022), os gestores da Nestlé orientam os colaboradores a se desenvolverem em seus cargos atuais, mas responsabilizam cada colaborador a persistir pelo sucesso do seu próprio desenvolvimento profissional. Utiliza de um diálogo aberto, em que o colaborador expressa seus objetivos e expectativas ao seu líder e indica como pode promover seu desenvolvimento. Sendo estes alguns dos métodos de treinamento que são utilizadas na Nestlé:

- Desenvolvimento profissional lateral
- Aumento de responsabilidades
- Aquisição de habilidades adicionais
- Equipes multidisciplinares E ainda busca desenvolver e reter os gestores mais qualificados, que têm a oportunidade de participar em cursos de formação internacionais em Rive-Reine (Centro de Formação na Suíça), que solidifica o conhecimento empresarial e reforçam os valores e os princípios da Nestlé, bem como em programas realizados pelos parceiros estratégicos.

Os indicadores de Recursos Humanos, são utilizados como ferramentas para medir a performance da área de Recursos Humanos durante um tempo, a partir deles são mensurados os níveis de desempenho e sucesso das atividades realizadas em todos os setores organizacionais, sendo possível auxiliar nos planejamentos estratégicos, e definir as decisões a serem tomadas.

Segundo a COSTA (2022), dentre essa variedade de ferramentas e processos, podemos definir que a Avaliação 360° é um método de análise dos funcionários que une autoavaliação e avaliações dos que trabalham com ele, incluindo subordinados, líderes e colegas de trabalho. A avaliação 360 consiste em ter a visão mais completa possível do desempenho do colaborador. É como se o profissional estivesse no meio de um círculo e somasse a própria visão com a das pessoas que interagem com o seu trabalho. Para aplicar a avaliação 360º, é possível organizar as etapas da avaliação de desempenho de diferentes formas. Por ser um modelo aberto à melhoria contínua, é muito usado pela empresa o ciclo PDCA: Planejar (to plan), fazer (to do), checar (to check) e Ajustar (to adjust).

Algumas características de um bom indicador é que ele deve ser simples, permitindo qualquer pessoa que analise o índice, seja capaz de compreende-lo sem muitas longas explicações e esclarecimentos, e ser detalhado, para que a riqueza de informações apresentadas, permita avaliar e manifestar as devidas providências.

Segundo artigo publicado pela Davila (2022), liderar é uma arte e exige muito mais do que conhecimentos técnicos. É preciso cada vez mais humanizar as empresas e estar em sinergia com um propósito em comum. Em tempos atuais onde se deve exercer o capitalismo consciente, saber liderar é uma arte e vai muito além do que seguir conceitos básicos de gestão de empresas. A mais utilizada usualmente deve exercer um papel mais humanizado, deixando um pouco de lado os processos burocráticos de negócios.

- Líder de mim mesmo: Para ser um bom, é preciso primeiro reconhecer a liderança própria dentro de cada um de nós. A liderança consciente se reflete uma equipe muito mais inspirada, engajada com os propósitos da organização e até 24 ISSN 1983-6767 mesmo uma cultura organizacional muito mais forte, que a diferenciam de todas as outras empresas. Ao desenvolver esta liderança consciente terá como consequência o sucesso humano, afinal o bom êxito das empresas não está somente no poder de mercado e na lucratividade, ao contrário do que muitos imaginam.
- Lider de outras pessoas: O papel do líder é importantíssimo para a boa gestão de equipes. Afinal, ele é o representante da empresa na gestão de pessoas. O Recursos Humanos contribuirá para escolher o profissional para determinada vaga, mas o líder é que irá gerir essa pessoa, buscando motivá-la, inspirá-la e orientando para que ela se desenvolva profissionalmente. A posição de liderança tem o papel de elo que leva às necessidades dos colaboradores para que a empresa saiba exatamente como melhor deve agir para estar de acordo com o bem-estar deles.

Focar nas organizações de trabalho não quer dizer desprezar as atividades burocráticas, mas mostrar aos leitores, pesquisadores e interessados por essa área a importância do Recursos Humanos.

para a totalidade da empresa nos quesitos logístico e interpessoal. Essa questão chama atenção pelo fato de conhecerem esse setor como fator gerencial burocrático apenas para assinar ou entrar com processo de desligamento da empresa (DOCUSIGN, 2021).

3.2 DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Para tanto, se faz necessário repensar as estratégias organizacionais e assumir novos riscos. Essas mudanças acontecem nos mais diversos ramos da sociedade e, a gestão de projetos impacta na dinâmica das organizações, possibilitando que novas tecnologias, inovações e transformações sejam realizadas de maneira mais efetiva (TADEO; ARANHA, 2023). O objetivo

deste relato técnico foi explicitar as contribuições do uso de metodologias adaptativas de gerenciamento de projetos, na gestão e nos projetos da diretoria de tecnologia da informação, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (PRADO JÚNIOR; SOARES; CORREA, 2023).

Foi utilizado o método de pesquisa qualitativa, por meio de técnicas de pesquisa documental. Os resultados obtidos na construção do sistema, utilizando devidamente as cerimônias das práticas ágeis, aliado ao comprometimento das partes interessadas e conhecimento do Product Owner – PO permitiram ratificar a contribuição do uso de metodologias ágeis, no atingimento dos objetivos de um projeto de desenvolvimento de sistemas, na administração pública federa (TAVARES; COSTA NETO, 2023). O que resultou no sistema PTI, e este apoiou a avaliação da execução dos projetos de internacionalização das instituições participantes do edital CAPES/PRINT.

As mudanças ocorridas na função de RH, desde as tradicionais funções administrativas, como o processamento salarial e o cumprimento da lei laboral, até à responsabilidade da criação de parcerias estratégicas entre a organização e os seus membros, que a função GRH tem vindo a assumir, determina o novo papel dos gestores de pessoas: criar capital humano nas suas diversas vertentes, alavancando, assim, estratégias organizacionais baseadas nas pessoas. É nesse sentido que pode-se afirmar que a estratégia são as pessoas (REGO et al., 2020). A perspectiva baseada nas pessoas focaliza-se no modo como os profissionais, o conhecimento e as competências internas de uma organização podem ser uma fonte de vantagem competitiva sustentável, remetendo-nos para o tema da formação profissional como prática de gestão de recursos humanos por excelência e instrumento de gestão orientada para o aperfeiçoamento e desempenho dos profissionais, assim como, do desenvolvimento do potencial das organizações e obtenção de vantagem competitiva (GENARI; MACKE, 2021).

Os resultados sugerem que quando integrada com os restantes subsistemas da Gestão de Recursos Humanos a formação assume um papel estratégico muito importante na vida das empresas e dos seus profissionais, havendo um benefício mútuo.

Nesse intento, o estudo justifica-se pelo treinamento e desenvolvimento sendo um conjunto de ações planejadas que a organização empresarial realiza para contribuir com a capacitação, a formação e o desenvolvimento de seus colaboradores, buscando gerar resultados alinhados aos objetivos organizacionais, observando que a avaliação de desempenho é uma ferramenta utilizada pelos Recursos Humanos, mais especificamente pela área de gestão de pessoas, para mensurar a performance dos colaboradores ou áreas de uma empresa (ARMBRUST, 2022; DELAVY (2022).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discussões e informações abordadas ao longo deste diálogo destacam a importância da administração estratégica de recursos humanos e das políticas organizacionais para o sucessoe desempenho de uma empresa. Foi enfatizado que as políticas de RH desempenham um papel fundamental na gestão, influenciando fatores como recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho e remuneração.

Observou-se a importância do investimento em treinamento e desenvolvimento, identificação de necessidades e ação estratégica para otimizar os resultados organizacionais. Foi mencionado que as políticas de organização têm o potencial de impactar positivamente a eficiência operacional, a produtividade e a motivação dos funcionários, bem como a construção de uma cultura organizacional saudável e de alto desempenho.

A pesquisa revelou que há áreas em que as políticas organizacionais podem ser aprimoradas, como nas condições de trabalho, remuneração e condutas. Esses pontos de melhoria devem ser abordados para garantir a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, bem como impulsionar o sucesso e a competitividade da empresa.

Como sugestão de estudo faz-se-á necessário realizar mediante o contexto da dinâmica organizaciona a existência de novas práticas atuantes e efetivas para o setor de Recursos Humanos. O desempenho da análise dessas ações poderá impactar positivamente nas estratégias organizacionais com foco no capita humano.

REFERÊNCIAS

AMORIM, W. A. C. Gestão de recursos humanos e relações de trabalho no Brasil: um ensaio sobre uma relação incompleta. Revista de Carreiras e Pessoas, 2023. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/63312/43038. Acesso em: 27 out. 2023.

BATISTA, G. P.; FIIRST, W. G. As transformações tecnológicas computacionais em empresas de contabilidade na gestão de recursos humanos de Tangará da Serra. 2020. Disponível em: https://tga.ifmt.edu.br/media/filer_public/6f/94/6f945e20-b385-4bfb-9c98-2eb4b432b06c/gilmar_pereira_batista_2022.pdf. Acesso em: 1 nov. 2023.

CANÇADO, V. L.; MORAES, L. F. R.; SILVA, E. M. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. Revista de Administração Mackenzie, 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/MQYLqqZhJq8MqQ7qNCrZFGy/. Acesso em: 11 out. 2023.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=URclEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=artigos+de+CRESWELL&ots=9f5OeRMWzy&sig=vENlGy2q_eNj_T9dJDE1ExEfK2I#v=onepage&q=artigos%20de%20CRESWELL&f=false. Acesso em: 24 out. 2023.

CRUZ, T. A.; SANTANA, L. C. Recursos humanos presente nas organizações. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu, v. 2, n. 1, p. 33-56, jan. 2015. Disponível em: https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECURSOS_HUMANOS_PRESENTE_ORGANIZACOES.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

DELAVY, T. Treinamento e desenvolvimento tradicional e contemporâneo. 2022. Disponível em: https://edupulses.io/treinamento-e-desenvolvimento-tradicional-e-contemporaneo/. Acesso em: 23 out. 2022.

DOCUSIGN. Recursos humanos: a importância do setor para as empresas. 2021. Disponível em: https://www.docusign.com.br/blog/recursos-humanos. Acesso em: 2 nov. 2023.

FREITAS, A. F.; CARVALHEDO, A. G.; COLODETTI FILHO, É. A importância dos recursos humanos nas organizações. 2021. Disponível em: https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/a-importancia-dos-recursos-humanoas-nas-organizacoes.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

GENARI, D.; MACKE, J. Práticas de gestão sustentável de recursos humanos e os impactos no comprometimento organizacional. RAE-Revista de Administração de Empresas, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/F5HZVN5cjf6CN6RKZtkhLHC/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 18 out. 2023.

GREIN, L. Origem e evolução do RH no Brasil e no mundo. Eva Benefícios, 2021. Disponível em: https://evacard.com.br/blog/historia-do-rh/. Acesso em: 24 abr. 2023.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Metodologia científica. 8. ed. Barueri, SP: Atlas, 2022.

MOGROVEJO-LAZO, A. E.; CAMPOS-PACURUCU, J. E.; CALLE-MASACHE, O. R.; PÉREZ-JARA, P. J. Plan estratégico para el área de recursos humanos a nivel empresarial. Revista Científica FIPCAEC, 2022. Disponível em: https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/555/982. Acesso em: 21 out. 2023.

NOGUEIRA, P. R. Efetividade organizacional através do sistema recursos humanos. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 22, n. 1, p. 19-24, 1982. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/39442. Acesso em: 3 nov. 2023.

OLIVEIRA, A. J.; MELO, J.; RIBEIRO, C. A gestão estratégica dos recursos humanos: o caso da Sasal, 2020 - Faurecia. Revista Gestão e Desenvolvimento, 2020. Disponível em: https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/9465. Acesso em: 14 out. 2023.

PRADO JÚNIOR, T.; SOARES, B. A.; CORREA, F. F. Adequação do setor de recursos humanos ao cenário pós-pandemia: saúde mental dentro das startups. 2023. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/e-6012/371374408. Acesso em: 28 out. 2023.

ROSA, B. M.; POSSAMAI, V. Recursos humanos e sua importância para as empresas. Seminário de Tecnologia Gestão e Educação, v. 2, 2020. Disponível em: https://raam.alcidesmaya.edu.br/index.php/SGTE/article/view/169. Acesso em: 9 out. 2023.

SANTOS, A. L. C.; AMORIM, D. A. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. Revista Gestão, Tecnologia e Ciência (GETEC), v. 12, n. 39, 2023. Disponível em: https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2972. Acesso em: 30 out. 2023.

SOUZA, L. S. et al. Stress: a study between supervisors of a company operating in the center branch in Montes Claros/MG. Revista Estudos e Pesquisas em Administração, v. 7, n. 1, 2023. Disponível em: https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/14431/12273. Acesso em: 7 out. 2023.

TADEO, T. T.; ARANHA, J. G. Fatores do clima organizacional e seus impactos no grau de satisfação em colaboradores de uma organização. 2023. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2023/02/Fatores-do-clima-organizacional-e-seus-impactos-no-grau-de-satisfa%C3%A7%C3%A3o-em-colaboradores-de-uma-organiza%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

TAVARES, L. F.; COSTA NETO, P. L. O. Dimensões que gerem os recursos humanos de forma sustentável proporcionam melhores resultados. Revista Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento, 2023. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/41046/33448. Acesso em: 28 out. 2023.

TELMO, A. A importância do setor de recursos humanos em uma organização. 2015. Disponível em: https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importncia-do-recurso-humano-em-uma-organizao/. Acesso em: 2 nov. 2023.

THIOLLENT, M. Metodologia da pesquisa-ação. São Paulo: Cortez, 2022.