

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL NAS ORGANIZAÇÕES¹

Vaneza Schott gelatti²; Msc. Solange de Fatima Schefer³

Introdução

É notável que a gestão de pessoas esteja passando por grandes mudanças, em razão a importância de mudar o relacionamento entre as organizações e pessoas, no modo pelo qual as pessoas encaram sua relação com o trabalho, e no mercado de trabalho, dando ênfase nos objetivos e resultados da empresa, gerenciando processos relacionados à gestão de pessoas, sendo uma aliada a visão estratégica da empresa.

As organizações começam a perceber que o capital humano é o grande diferencial frente aos seus concorrentes, que as pessoas se tornam a essência das empresas, pode-se afirmar que são a chave do sucesso ou insucesso das estratégias de uma organização, são elas que dão vida aos processos. Está ocorrendo uma mudança nas relações entre empregado e empregador, hoje o que se valoriza é uma administração conjunta, onde os colaboradores são parceiros e não apenas recursos empresariais.

Objetivo

Apresentar uma comparação do antigo papel da Gestão de Pessoas e o seu contexto atual nas organizações.

Método

A metodologia utilizada neste estudo foi à pesquisa bibliográfica, a pesquisa bibliográfica utiliza-se de material já elaborado tendo como meios livros e artigos científicos no qual o pesquisador analisa e aprofunda as informações, conforme GIL (2010), pois a mesma oferece meios que auxiliam nos conceitos já publicados em relação á gestão de pessoas, permitindo também que o tema seja analisado sob diferentes contextos, produzindo novas conclusões.

¹ Área Temática: Gestão de Pessoas

² Discente do 6º semestre do curso Psicologia da Faculdade Integrada de Santa Maria; vanezaschott@gmail.com

³ Docente curso de Administração da Faculdade Integrada de Santa Maria; solange.schefer@fisma.com.br

Resultados e discussão

De acordo com Dutra (2002), há um grande esforço em repensar o papel das pessoas e das organizações nas relações de trabalho, e conseqüentemente do gestor de pessoas, contudo a gestão de pessoas deve ser integrada, atendendo aos interesses e expectativas da empresa e das pessoas, tornando-se possível dar sustentação a uma relação produtiva entre ambas.

Para Fischer et al (2010) a adaptação contínua das organizações é uma questão de sobrevivência para agregar um diferencial frente a sua concorrência, neste contexto a gestão de pessoas precisa ter a visão de oferecer suporte e preparar a equipe para as mudanças.

Com o mesmo pensamento Ulrich (1998) afirma que os papéis assumidos pelos profissionais de gestão de pessoas na atualidade na realidade são múltiplos e não singulares, devendo desempenhar papéis operacionais e ao mesmo tempo estratégicos, agregando valor à organização.

Conclusão

Conclui-se que o desafio da gestão de pessoa é garantir que os colaboradores e as organizações se engajem verdadeiramente ao processo de mudança que vem acontecendo devido á necessidade de crescimento da organização para assim atingir metas e obtenção de melhores resultados, tornando-se uma área estratégica para a empresa.

Referências

DUTRA, J. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas,2002.

GIL, A, C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FISCHER et al. **Gestão de pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

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