

DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS À GESTÃO DE PESSOAS

Josiane de C. Aparecida Lacerda¹, Renata Valentina Bigolotti², Nivaldo Carleto³

¹ Fatec-Taquaritinga. Gestão do Agronegócio. Taquaritinga-SP

² Fatec-Taquaritinga. Gestão do Agronegócio. Taquaritinga-SP

³ Doutor em Educação – UNESP-Araraquara-SP. Mestre em Ciências e Tecnologia Nuclear – USP. Especialista em Engenharia de Produção – UNESP-Araraquara e Especialista em Geoprocessamento – UFSCAR.

RESUMO - O Objetivo deste artigo é apresentar os motivos pelos quais as Organizações passaram a chamar de Gestão de Pessoas a área de Recursos Humanos e por que funcionários agora são tratados como colaboradores. A área de Recursos Humanos passou de um simples Departamento Pessoal para um agente de grandes transformações dentro das organizações. Anteriormente, era característica das organizações tratar seus funcionários como parte de seu conjunto de recursos, onde apenas força física era cobrada desse trabalhador. Atualmente, as organizações buscam colaboradores que pensam, tenham habilidades, que sejam qualificados, dotados de talentos, comprometidos e envolvidos com a função que desempenham, e que principalmente tenham uma visão global da área em que atuam.

Palavras-Chave: Organizações, Colaboradores, Recursos, Gestão de Pessoas

INTRODUÇÃO

A Administração de Recursos Humanos passou de mero Departamento Pessoal para se tornar o motivo de transformação dentro da organização. O departamento de recursos humanos, à pouco tempo atrás atuava de forma mecanicista, onde o chefe tinha o controle centralizado e cabia ao empregado executar as tarefas e obedecer.

A atual realidade está exigindo novos modelos de gestão, novas formas de conduzir as pessoas e as organizações. Hoje os chefes são chamados de gestores, os empregados de colaboradores.

Diferente da Administração de Recursos Humanos que explorava apenas a técnica e o mecanicismo do profissional, a Gestão de Pessoas valoriza o profissional. Esta valorização pode ser dada de várias maneiras, sejam através de benefícios, gratificações, salários, respeito individual ou oportunidade de desenvolvimento.

De acordo com Chiavenato (2004), a partir do momento em que uma pessoa se identifica com o trabalho que executa, ela se esforça mais, para cada vez produzir melhor, simplesmente pelo fato de sentir prazer em trabalhar.

A empresa que opta pela Gestão de Pessoas, obterá resultados satisfatórios, como aumento da produtividade, garantindo assim a sobrevivência da organização e proporcionando satisfação aos seus colaboradores.

2 A HISTÓRIA DE ADMINISTRAÇÃO DE RH

A Administração de Recursos Humanos pode ser dividida em três fases:

Primeira fase: A era da Industrialização (1900- 1950), marcada principalmente pela Administração Científica.

Segundo Gil (2001), Frederick W. Taylor (1856-1915) e Henri Fayol (1841-1925) acreditavam que o objetivo fundamental era dar fundamentação científica às atividades administrativas, substituindo assim o empirismo e a improvisação.

De acordo com Chiavenato (2004), a Administração Científica é uma combinação de vários fatores: No lugar de empirismo a ciência e de discórdia a harmonia. Do não individualismo a cooperação. No lugar de produção reduzida o rendimento máximo.

A Administração Científica teve suas oscilações. No governo e na indústria provocava entusiasmo. Na empresa e entre os trabalhadores muitas reações desfavoráveis foram despertadas. As principais críticas eram em torno de que se aumentasse a eficiência ocasionaria muito desemprego, e a Administração Científica seria apenas uma técnica para fazer o operário ganhar menos e trabalhar mais (MAXIMIANO, 2006).

A administração Científica se limitou a fatores e tarefas ligadas diretamente a cargos e funções dos operários. Apesar de que a organização seja composta por pessoas, pouca atenção foi dispensada às elas. Daí se designa “teoria da máquina” dada à Administração Científica (CHIAVENATO, 2004).

De maneira geral, o que se agregava em Administração Científica, era a racionalização do trabalho.

Segunda fase: A Era da industrialização Neoclássica (1950-1990). Na década de 50, após a segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos, ocorreu um aumento significativo no poder dos sindicalistas, com isso, houve muitas mudanças na administração de pessoal das empresas. Tais empresas começaram a oferecer benefícios e melhores condições de trabalho aos empregados, além de notarem a necessidade de negociar com os sindicalistas (GIL, 2001). Chiavenato (1997) explica que a estrutura da era da industrialização era formada por regras e regulamentos, tinha o formato centralizador. As pessoas eram consideradas apenas recursos, assim como as máquinas e equipamentos, por conta disso a administração de pessoas eram denominados de Relações Industriais.

Nessa era os sindicatos começaram a se formar cada um em seu ramo industrial, e então começaram a surgir discussões e conflitos entre os operários e as organizações. Essa era necessitou encontrar profissionais com competência para gerenciar as novas situações, estas situações são resultados de mudanças que por ventura pudessem surgir dentro das organizações. Com isso, as organizações criaram departamentos de Relações Industriais, e daí surgiu a Administração de Recursos Humanos. Contudo, o Departamento de Relações industriais ainda partia do princípio de que os operários deviam ser administrados a partir das necessidades da organização. Durante a década de 1980, em função do progresso tecnológico, começaram a se propagar as novas teorias e técnicas gerenciais, como: planejamento estratégico, gestão participativa, entre outros, o que requeria novas habilidades do profissional de recursos humanos (CHIAVENATO, 1999).

Terceira fase: Era da Informação (a partir de 1990) e segundo Chiavenato (1999), a globalização provocou o aumento da competitividade entre as organizações e com isso as tornou mais expostas, as atividades se tornaram e os objetivos definidos. Com isso, o trabalhador passou a ser recurso mais importante e saber usá-lo e aplicá-lo rentavelmente

dento da organização passou a ser um objetivo. Assim, a administração de recursos humanos deu lugar a Gestão de Pessoas. As pessoas passam de recursos organizacionais para serem consideradas como pessoas que pensam, são inteligentes, habilidosos, possuem personalidade. As pessoas passaram a ser vistas como novos parceiros da organização.

3 RECURSOS HUMANOS X GESTÃO DE PESSOAS

No decorrer dos anos, principalmente a partir da década de 90, começaram a surgir questionamentos à maneira em que a área de Recursos Humanos vinha se desenvolvendo. A principal crítica é entorno da palavra Recursos, ser tratada como tal, fez com que as pessoas se sentissem sendo administradas de forma que deveriam dar o máximo de si, para que a organização obtivesse delas o máximo rendimento possível. Sendo tratadas como recursos, as pessoas se sentiam como qualquer outra máquina e equipamento, sem vida, sem vontades, sem sentimentos, manipulável, parte do patrimônio empresarial.

A partir daí, os colaboradores, buscaram e conseguiram reconhecimento, para serem consideradas como parceiras dentro das organizações, constituíram então o capital intelectual e passaram a ser reconhecidas como pessoas que sentem, vivem, são dotadas de inteligência e personalidade, e tem muito para contribuir para o sucesso das organizações.

Durante todos esses anos, a área de Recursos Humanos, recebeu auxílio de inúmeras áreas do conhecimento, como: Psicologia, sociologia, marketing, pedagogia, entre outras. E com o objetivo de estreitar os laços com o empregado, o cliente interno.

As empresas entenderam a necessidade de tratar seus colaboradores com maior atenção, visto que eles são a empresa, é através deles que a empresa produz, e precisam de motivação, estar envolvidos com a organização para contribuírem de maneira totalmente satisfatória para o sucesso da organização. Para isso, a Área de Recursos Humanos deixou seu antigo modo de pensar, onde o funcionário era mero instrumento de mão-de-obra, para pensar nesses trabalhadores como pessoas únicas e diferentes uns dos outros, dotados de competências, habilidades, vontades e sentimentos.

São competências da Área de Recursos Humanos planejar, controlar e coordenar atividades ligadas à recrutamento e seleção de pessoas, capacitar, qualificar, acompanhar, zelar e prevenir pela segurança e saúde do empregado dentro da organização .

Segundo Chiavenato (1999), a Gestão de Pessoas é situacional e eventual, depende de alguns aspectos como a cultura que exhibe em cada empresa, as características do contexto, a estrutura organizacional utilizada, a tecnologia, dentre outros. É uma área sensível à mentalidade que prepondera nas organizações.

Gil (2001), diz que Gestão de Pessoas é uma função gerencial ligada à cooperação das pessoas que trabalham nas organizações para alcançar tanto seus objetivos individuais quanto organizacionais.

Este termo mostra aos funcionários a importância de se colaborar, uma vez que os mesmos fazem parte da essência da organização e é dessa forma que devem atingir os objetivos traçados pela empresa. Sendo assim a participação, envolvimento, capacitação e envolvimento do capital humano são características da gestão de pessoas. Cabe a ela humanizar as organizações.

A área de Gestão de Pessoas tem fundamental importância na formação do profissional que a organização deseja, o objetivo é formar profissionais envolvidos e motivados para o crescimento individual e da organização.

Segundo Chiavenato (1999), a questão é escolher entre tratar as pessoas como parceiros da organização ou como recursos organizacionais. Os funcionários podem ser tratados como recursos produtivos organizacionais: os chamados recursos humanos. Assim, como recursos, eles precisam ser administrados, o que abrange planejamento, organização, direção e controle das atividades, já que são vistos como sujeitos passivos da ação organizacional. Aqui surge a necessidade de administrar os recursos humanos para receber deles o máximo rendimento possível.

As pessoas podem ser vistas como parceiros da organização, sendo fornecedoras de conhecimentos, capacidades, habilidades e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações – a inteligência que imprime o significado e rumo aos objetivos globais e que proporciona decisões racionais. Dessa maneira, as pessoas adquirem o capital intelectual da organização. As organizações bem-sucedidas se deram conta disso e tratam seus empregados

como parceiros do negócio e não mais como simples funcionários contratados. (CHIAVENATO, 1999).

4 GESTÃO DE PESSOAS COMO RECURSO PRODUTIVO

Segundo Soviensi e Stigar (2007), a área de Gestão de Pessoas possui uma enorme responsabilidade na formação do profissional que a empresa deseja, tendo como objetivo o crescimento e desenvolvimento da organização como o do próprio trabalhador, tido como colaborador para obter os resultados desejados. Para isso, a Gestão de Pessoas tenta conscientizar tal colaborador de que seus atos devem ser desempenhados nos seguintes aspectos: Desenvolvimento responsável e ético de suas atividades, capacidade de realização de tarefas que adotem inovações tecnológicas, capacidade de atuação desenvolvida nos princípios da gestão empreendedora, capacidade de trabalhar em rede, capacidade de atuar em forma flexível, conhecimento dos objetivos e da missão das empresas em que trabalham, dominar o conteúdo da área de negócio da empresa, capacidade de atuar como consultor interno dentro das organizações em que exercem trabalho.

É difícil estabelecer uma separação entre o comportamento das pessoas e o das organizações. As organizações dependem diretamente das pessoas que delas fazem parte que agem em seu nome. Existem vários termos que são utilizados para mencionar os nomes das pessoas que trabalham nas organizações como: funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários, recursos humanos, colaboradores, associado, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Na maioria das vezes esses termos são utilizados de forma vaga e imprecisa para se mencionar às pessoas que trabalham nas organizações. Algumas empresas determinam seus funcionários como mensalistas e horistas para diferenciar o pessoal que exerce função no escritório e nas fábricas, respectivamente (CHIAVENATO, 1999).

Soviensi e Stigar (2007) ainda diz que o Gestor de Pessoas sempre deve pensar no futuro, ter ciência daquilo que quer, e para que isso aconteça é imprescindível um planejamento estratégico, onde os objetivos de metas devem ser bem esclarecidos. Para que isso aconteça, é necessário que todos os colaboradores da organização participem e

colaborem, a responsabilidade é dividida entre todos e com isso é essencial o espírito de equipe.

É necessário lembrar que a mão de obra é realizada por seres humanos e não simplesmente objetos, recursos, são os colaboradores que trabalham para que a organização se desenvolva, e são eles dão impulso e que tornam a organização adaptável.

Os colaboradores não são apenas técnicos ou meros recursos, são dotados de diversos fatores, razão, emoção, sentimentos, e necessitam ser valorizados, ao se sentirem co-responsáveis pela organização terão maior desenvolvimento, estarão envolvidos com os resultados e as metas, bem como com a organização, com o seu bem estar social e dos que estão ao seu lado.

Portanto, tais colaboradores devem ser tratados com dignidade, seriedade, respeito, formando um profissional que tenha técnica, mais muito, além disso, um humano. Com isso a organização terá um diferencial, os colaboradores se sentirão parceiros da organização e não meros funcionários, conduzindo assim a empresa para o sucesso, criando laços com seus colaboradores, dando um novo ar ao trabalho, às coisas e à vida.

5 CONCLUSÃO

Diante do que foi explanado, concluímos que a reestruturação e modernização das áreas de Administração de Pessoas não é apenas uma questão de terminologia e sim de necessidade para as organizações. O colaborador para dar o máximo de si, precisa se sentir parte da organização, para garantir a qualidade dos serviços contribuindo para o sucesso da organização. Uma das chaves mais importantes para se melhorar a eficiência é o uso da tecnologia, mais para que haja rapidez nas decisões é necessário que haja um capital humano treinado, capacitado e envolvido com a organização. Capaz de se doar para atingir o seu sucesso profissional, contribuindo pra atingir a eficiência total da organização. Procuramos mostrar neste artigo um breve estudo, entre semelhanças e diferenças entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Esperamos ter contribuído de alguma forma para o debate do tema proposto. Lembramos que este artigo é apenas o começo de diversas discussões que podem surgir diante do tema apresentado.

6 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 5. Ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 10.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. Ed. rev. E atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 2ª Reimpressão.

CLARO, M. A. P. M e; NICKEL, D.C. **Gestão de Pessoas**. Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/cap_humano/2.pdf Acesso em: 04 out. 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HUNTER, J.C **O Monge e o Executivo: Uma história sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

INÁCIO, S.R da Luz. **As diferenças entre Recursos Humanos e Gestão de Pssoas**. Disponível em: <http://webartigos.com/artigos/as-diferencas-entre-recursos-humanos-e-gestao-de-pessoas/11773/> Acesso em: 03. out. 2011.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

RUTH, Rodrigues. **Relações Humanas no trabalho**. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/relacoes-humanas/33230/>. Acesso em 03. out. 2011.

SOVIENSKI, F; STIGAR, R. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas**. Disponível em: http://www.opet.com.br/artigos/pdf-pg-artigos/Gestao_de_pessoas_e_RH.pdf Acesso em: 05 out. 2011.