

IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS NA EDUCAÇÃO

Ana Cláudia Xavier Da Silva ¹
Raimunda Fernandes Da Silva Souza²
Nair Alves dos Santos Silva³
Orientadoras: Drda. Maria Aparecida Dantas Bezerra⁴
Drda. Rozineide Iraci Pereira da Silva⁵

RESUMO

Esta pesquisa tem o objetivo de refletir sobre as principais diferenças da nova abordagem dos gestores e colaboradores do setor de recursos humanos e gestão de pessoas em duas empresas pública e privada na área da educação, analisando o perfil dos participantes deste setor nas organizações. Autores consagrados na área são referenciados neste trabalho. Os principais pontos deste estudo foram levantados através de uma pesquisa de campo qualitativa e bibliográfica com base em um questionário realizado em uma empresa pública e privada no agreste pernambucano, desencadeando conceitos e citações de autores e dos cenários atuais onde pode-se analisar vários fatores relevantes, para as organizações que visam as conquistas e desempenho dos seus negócios num mundo atual e altamente competitivo. Percebendo novas estratégias deste capital intelectual que atuam neste setor e segmento, que tornam as organizações sustentáveis frente ao mercado de atuação.

Palavras chave: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, Colaboradores, Organizações, Capital intelectual.

¹Doutoranda em Ciências da Educação pela Atenas College University. Mestra em Ciências da Educação pela Universidade Gama Filho-UGF. Graduada em Pedagogia pela UNICAP-PE, Especialista em Administração Escolar na UFRPE. E-mail: anaxavier15@hotmail.com;

²Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual Vale do Acaraú- UVA. Especialista em Psicopedagogia pela Faculdade Escritor Osman da Costa Lins- FACOL, Mestra em Ciências da Educação pela Universidade Gama Filho-UGF. Doutoranda em Ciências da Educação pela Atenas College University. E-mail: bvnairalves@gmail.com;

³Bacharela em Administração, conclusão em 2002.2. Bacharela em Ciências Jurídicas, conclusão em 2014.2 Pós-graduação em Administração com ênfase em Marketing, conclusão em 2004 Pós-graduada em Psicopedagogia Institucional e Clínica, conclusão em 2016 Mestranda em Ciências Internacional da Educação, início outubro de 2017. E-mail: raimunda.fernandes@yahoo.com;

⁴Doutoranda em Ciências da Educação-Universidade Atenas College University, Mestra em Ciências da Educação Multidisciplinaridade - Universidade Gama Filho-UGF. Pesquisadora e Especialista em

Psicopedagogia Clínica e Institucional, Educação Especial e Práticas Inclusivas- Faculdade Escritor Osman da Costa Lins – FACOL, Pedagoga Graduada Pela Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. Curso De Aperfeiçoamento Em Educação Do Campo Para Professores De Escolas Multisseriadas E Quilombolas - Programa Escola da Terra – Universidade Federal De Pernambuco, Funcionária Estatutária na Prefeitura Municipal de Passira- PE. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9345912569400432>, E-mail: (cidaraulinho@hotmail.com).

⁵Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual Vale do Acaraú- UVA. Especialista em Psicopedagogia pela Faculdade Escritor Osman da Costa Lins- FACOL, Mestra em Ciências da Educação pela Universidade Gama Filho-UGF. Doutoranda em Ciências da Educação pela Atenas College University. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6545566162309530>, E-mail: Neide-silva96@hotmail.com;

INTRODUÇÃO

Sabe-se que ao falar de gestão de pessoas em um primeiro momento lembra-se de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas públicas e privadas na área da educação, mas não é só isso, temos inúmeras atividades que são desenvolvidas como treinamento e desenvolvimento de pessoas, cargos e salários, benefícios, questões trabalhistas, segurança do trabalho, cujo são refletidas nos recursos humanos das instituições, que adquire funcionários para colocar em prática sua função.

Assim, os objetivos da gestão estratégica de pessoas devem estar bem claros e definida para que haja definitivamente sucesso na empresa. Um desses objetivos certamente é papel do gestor ajudar a empresa a realizar seu trabalho com êxito, bem como possibilitar pessoas competentes na qual desenvolva seu trabalho com ética e responsabilidade, onde seja colaboradores de sua própria função e não simplesmente funcionários, mas essa relação tem que ser recíproca tanto do funcionário quanto da empresa, dessa forma, necessita de motivação.

Sem dúvida, esta motivação irá garantir qualidade nas ações desenvolvidas, para isso faz necessário refletir, tanto por parte da empresa quanto do funcionário se o serviço desenvolvido é o serviço que lhe agrada, a própria felicidade e realização pessoal e não apenas o emprego ou a função que ocupa, possibilitando o desejo e a gratidão pela real função que está engajado.

A pesquisa está fundamentada nos vários autores, dentre eles Chiavenato (2014), Dutra (2006), Ferreira (2011) e outros.

Segundo Ferreira (2011), “Para se tornar um líder eficaz para os outros, primeiro aprenda a ser seu próprio líder”.

Entende-se que o gestor para obter sucesso na área de Gestão de pessoas devem tornar-se um facilitador para que as relações ocorram dentro dos princípios e missão da instituição, possibilitando as regras e motivando o trabalhador, para garantir os resultados satisfatórios na qual, será respaldado nas conquistas, que a empresa irá obter.

METODOLOGIA

Desta forma, os sujeitos desta pesquisa serão alguns funcionários, colaboradores e gestores de empresas, pública e privadas na área da educação, referenciando autores como suporte teórico. Todos possuem mais de cinco anos de prática nos cargos citados no Agreste pernambucano.

Os critérios utilizados para analisar esses funcionários, prestadores de serviços, foram o ambiente e aproximação da pesquisadora com eles, mantendo-se um elo de aproximação na empresa. Assim, a pesquisa, busca refletir sobre as principais diferenças da nova abordagem dos gestores e colaboradores do setor de recursos humanos e gestão de pessoas, pretendendo analisar o perfil dos participantes deste setor nas organizações.

Pode-se dizer que a escolha pela abordagem desta pesquisa é de campo qualitativa e bibliográfica, na qual, justifica-se por ser uma forma mais detalhada para entender a natureza de um fenômeno político social das empresas envolvidas, com a intenção de coletar informações, através de um questionário, para ser um instrumento de análise dos dados, opiniões e comportamentos dos sujeitos, sobre o que eles pensam acerca do objeto de estudo.

Nesse sentido, Gil (2008) explica que a pesquisa de campo procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado seja por, entrevistas ou questionário com informações para captar as explicações e interpretações do que ocorrem naquela realidade.

DESENVOLVIMENTO

UM BREVE HISTÓRICO DOS RECURSOS HUMANOS E SUA APLICABILIDADE

Segundo Terra (2005) vivemos na sociedade do conhecimento, onde o talento humano e suas capacidades são vistos. No século XX, antes dos anos 30, a administração de pessoal, como ficou conhecida após 1970.

A função do RH nos anos 30 era apenas recrutar e selecionar pessoas. As pessoas, sabendo que existiam as vagas, procuravam o emprego e havendo sido aprovado, assinavam

de imediato o contrato de trabalho no Livro de Pessoal. Esses departamentos cuidavam basicamente do que costumeiramente chamamos de rotinas trabalhistas, enquanto que as tarefas administrativas de recrutamento, seleção, treinamento, admissão, demissão e folha de pagamento pertenciam a outro setor.

Como aborda Pontes (1988) o recrutamento era realizado via jornais de boa circulação. As rádios anunciavam que tais empresas procuravam pessoas para ocupar determinado cargo. Por um longo período constava de uma prova específica, para a posição em aberto e na maioria dos casos a datilografia era a maior exigência. As organizações maiores ainda aplicavam os testes psicológicos. O treinamento era realizado e as empresas estrangeiras, desenvolviam seus próprios treinamentos.

Os departamentos pessoais funcionavam muito bem e atendiam as exigências de funcionários com competência e resolveram todas as demandas trabalhistas sustentadas por aqueles que por qualquer razão deixassem a organização que serviam.

Em meados dos anos 70 surgiu um movimento renovador, originando, principalmente, nos Estados Unidos que logo toma conta de todo o Brasil. Destacamos nesse avanço as manifestações operárias pelos metalúrgicos de São Paulo que deu nova configuração ao movimentos sindicais por todo o país. Surge em São Paulo o 1º curso de Administração de Recursos Humanos, oferecendo 40 vagas que logo foram preenchidas.

Segundo Chiavenato (2004), o curso se diferenciava bastante dos já existentes na área de pessoas. Incluía em sua grade curricular as disciplinas de teoria das organizações, estilos gerenciais, sistemas de informação, desenvolvimento organizacional, tendências da teoria das organizações, mudanças organizacionais e algumas palestras exclusivamente no campo de estudos organizacionais.

Chegamos ao estágio atual, onde a gestão de pessoas surgiu como solução para as demandas de excelência organizacional. Vivemos uma nova realidade. Temos a explosão da informação que nos trouxe algumas verdades, fontes de recrutamento, novos métodos de seleção, treinamento e desenvolvimento com múltiplas facetas; planos de carreiras, avaliação do desempenho, benefícios crescentes, valorização da saúde e cuidados com a segurança do trabalho, exigências de novas competências que incluíam conhecimentos da tecnologia de gestão organizacional, relações trabalhistas próximas dos movimentos sindicais e não de confrontação como no passado e visão de liderança. Convenhamos que tivemos muitas mudanças.

Neste sentido, Chiavenato (2014, p. 5), afirma que as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantem e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

competência básica da organização, a sua principal vantagem competitivas em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

Paralelamente a essas novas configurações específicas temos a organização como um todo. Uma complexidade que se ajusta em face de explosão de informações. A internet e o correio eletrônico ajudaram na implosão das consagradas mudanças sistemáticas organizacionais. Informações são repassadas entre elas dentro do menor tempo possível.

Conforme Dutra (2006), existem 3 fatores que as pessoas desejam na organização e que contribuem para um clima organizacional altamente positivo:

- Realização – justiça e remunerações.
- Realização – crescimento dentro da empresa.
- Companheirismo – relação amistosamente entre o grupo – “uma mão lava a outra”.

O gestor de pessoas deve ter habilidade afins para o surgimento de eventuais ruídos, buscando um melhor clima organizacional possível, assegurando assim o desenvolvimento regular dos trabalhos.

Outro fator a considerar é a comunicação dentro da organização. Ela deve ser clara e concisa para o maior entendimento dentro da organização.

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

Quando falamos de recursos humanos e gestão de pessoas sabemos que será elencadas etapa, na qual observamos que a cada dia estamos vivendo em uma sociedade de novos conhecimentos, descobrindo a cada perspectiva do talento humano e suas capacidades, assim, são vistos como fatores que gera competições no mercado de trabalho globalizado. Esses fatores, desperta um outros olhar no talento e na capacidade do trabalhador, transformando assim, em colaboradores e não de concorrentes.

Chiavenato (2014 p. 6), afirma que a maneira como as organizações denominam as pessoas que nelas trabalham tem um significado importante: essa denominação sinaliza claramente qual é o papel e o valor que elas atribuem as pessoas.

Tendo a visão de um cenário de organizações, com a visão de que o Capital Humano será seu grande diferencial. Onde na maioria das vezes surge na gestão de pessoas dentro da instituição. Podemos dizer que, partindo do pressuposto que os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito

de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes.

Em seus estudos Lara (2004), diz que existe um grande esforço de mudar do antigo modelo burocrático para um modelo de gestão gerencial que em muitos casos grandes avanços aconteceram, como por exemplo, a introdução de novas técnicas orçamentárias, descentralização administrativa de alguns setores, redução de hierarquias, implementação de instrumentos e desempenho organizacional.

Pode-se constatar que a real vantagem competitiva no mercado não está somente representada no financeiro ou nos altos investimentos em tecnologia, entre outros exemplos que poderíamos citar, mas sim nas pessoas que compõem a organização, que movimentam tudo isto no cotidiano alcançando um melhor resultado.

Na década de 90, com as profundas mudanças nos cenários, nacional e internacional, advindo da globalização, tiveram a necessidade urgente de buscar novos paradigmas de gestão. Para considerar todo contexto, na qual precisa-se quebrar os velhos paradigmas para entender a empresa e as pessoas como gestoras e colaboradoras bem como entender o novo conceito de gestão de pessoas dentro das normas executadas.

Segundo Peixoto (1995), percebe que o colaborador é mais participativo, ele tem maior autonomia em suas atividades, cooperação nas decisões com seus gestores, facilidade na interação, aprendizagem, conhecem a empresa e participam dos negócios. Porém, o discurso tem que ser unido com a prática, ou seja, gestão de pessoas tem que efetivamente acontecer na prática. Deve desenvolver um aprimoramento de gestão de pessoas, tendo como premissas a valorização do capital intelectual e a modernização do processo produtivo fazendo toda diferença na empresa.

Nessa perspectiva, o setor de Recursos Humanos era um mero departamento mecanicista que cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional que exigia desse profissional apenas experiência e técnica, não havia um programa de capacitação continuada do profissional, tornando o trabalho tradicional.

Mas para Chiavenato (2002) Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização que é o capital humano que nada mais são que pessoas que a compõe. Cabe a área de Gestão de Pessoas a nobre função de humanizar as empresas.

De fato, Gestão de Pessoas é um assunto tão atual na área de Administração, mas que ainda é um discurso para muitas organizações, ou pelo menos não se tornou uma ação prática. Compete ao Departamento de Recursos Humanos promover, planejar, coordenar e controlar

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança na da Instituição.

Pode-se alegar que o setor de gestão de pessoas tem uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição como o do próprio funcionário, tido como colaborador para adquirir os resultados esperados. Para isso, gestão de pessoas procura socializar esse colaborador de que suas ações devem ser respaldadas nos seguintes princípios: Capacidade de atuação baseada nos princípios da gestão empreendedora; Capacidade de realização de tarefas que incorporam inovações tecnológicas; Capacidade de trabalhar em rede; Capacidade de atuar de forma flexível; Conhecimento da missão e dos objetivos institucionais das organizações em que atuam: Dominar o conteúdo da área de negócio da organização; Capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham, dentre outros.

Para desenvolver essas ações o gestor também deve ter: Visão sistêmica, Trabalho em equipe, bom relacionamento interpessoal, Planejamento, Capacidade empreendedora, Capacidade de adaptação e flexibilidade, Cultura da Qualidade, Criatividade e comunicação, Liderança, Iniciativa e dinamismo tendo sua real postura.

É preciso lembrar que a instituição atualmente deve-se preocupar em construir e manter, permanentemente, um ambiente e clima de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e à satisfação de todos os servidores, através de sistemáticas próprias objetivando o bem estar e satisfação dos colaboradores em sua própria realidade.

Avis & Newstrom 1998 existem algumas premissas básicas para um bom trabalho que devem ser fomentadas pela gestão de pessoas e desenvolvidas por todos na instituição: Admitir uma filosofia social de inspiração humanística – “o ser humano é o sujeito, fundamento e fim da vida social”; Reconhecer o potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional; Envolver e comprometer todos os servidores no trabalho, serviço público, com ênfase na participação dos mesmos da gestão.

Segundo Chiavenato (1991)

O treinamento é provavelmente a função da gestão de pessoal mais destacada na literatura teórica e práticas sobre a melhoria da qualidade. No chamado Era do Conhecimento, o treinamento é apresentado como o mais importante fator crítico de sucesso. Para isso acontecer é necessário

Formular e coordenar a execução de um plano de capacitação anual voltado para o desenvolvimento do funcionário, compatível com as necessidades da Instituição e com os recursos disponíveis; Desenvolver ações no sentido da formação de gerentes com postura participativa, capacitando-os para o exercício do papel de orientador e estimulador do desenvolvimento e desempenho dos colaboradores: Possuir instrumentos de avaliação da satisfação dos funcionários e indicadores organizacionais, bem como ações para identificação, análise e solução de problemas e melhoria dos serviços e isso é um dos papéis principais da gestão de pessoa.

PARADIGMA MECANICISTA X PARADIGMA HOLISTICO NA GESTÃO DE PESSOAS

Quando se fala em gestão de pessoas em geral, entende-se que ainda está muito vinculada ao mecanicismo, absorvendo um pouco da situação holística, que abrange muito mais profundamente as áreas de atuação humana. Na qual, está sendo vista ações continua que vem sendo desenvolvido por várias instituições, por meio do Pensamento sistêmico.

Ao longo dessa caminhada observa-se resultados em algumas ações holística, onde são interativamente responsáveis pelas conquistas empresariais. Estas ações, foram Publicadas em 24 de Novembro de 2008 por **Sandra Regina da Luz Inácio**, tendo como exemplo principal, promover maior integração entre os diversos grupos da organização; proporcionando meios para o resgate de autoestima; Identificar o treinamento; Investir no desenvolvimento profissional e pessoal não é só por intermédio de cursos, mas também de inovação no sistema de trabalho. Permitir que o funcionalismo buscasse o seu próprio crescimento profissional; Criar ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis com princípios e ética dentre outros.

Sabe-se que não é tarefa fácil o trabalho humano em organizações cujo tem merecido uma real atenção de muitos estudiosos, tentando compreender os fatores que influenciam o desempenho das pessoas na empresa. Assim, será necessário realizar uma análise das pessoas como todo, sabendo assim com quem contar referente ao planejamento dos RH das empresas com marketing, direção, controle, arrecadação de fundos e as atividades afins, estão diretamente relacionadas aos conhecimentos, atitudes e habilidades que as pessoas trazem e desenvolvem sua vida pessoal e profissional, nesse contexto gestão de pessoas torna-se algo essencial na instituição dando um direcionamento para todos funcionários com relação às competências solicitadas pela empresa.

Entretanto, independente da atividade a que se dedicam, a peculiaridade está em dar aos recursos humanos um tratamento adequado aos propósitos da organização e aos valores que ela expressa. Sendo considerado por uma organização da empresa o público interno, pois,

sabe-se que uma organização não será capaz de demonstrar respeito por seus consumidores, até porque são os recursos humanos da empresa que possuem contato direto com os públicos externos.

Este é um dos grandes paradoxos nas instituições educacionais que podem valer-se dos conhecimentos já existentes sobre o desenvolvimento dos recursos humanos e de sua própria capacidade em adaptar estes conhecimentos às suas características individuais, produzindo uma política de recursos humanos adequada. Na qual, encontra-se uma visão diferenciada que prevê uma nova política, com critérios de utilizar uma seleção, contratação, desenvolvimento, incentivo, avaliação e demissão de pessoas por parte de uma organização, por parte de uma avaliação contínua de desempenho tática ou operacional.

Desta forma, os funcionários passa ter a chance de saber seus direitos e deveres, o que é esperado como contribuição individual, por qual razões seu desempenho está sendo avaliadas positivamente ou não, formas de superar eventuais dificuldades e assim por diante. O importante, então, é que haja uma política de recursos humanos e não que esta política esteja difusa, deixando de ser só existente na cabeça de uma pessoa ou de um grupo restrito de pessoas que ali trabalha.

Esta postura vem fortalecer o desenvolvimento da instituição é o conhecimento de área de Gestão Estratégica de Pessoas, cujo, leva a refletir os aspectos estruturais e comportamentais, que envolva o gerenciamento de pessoas tendo como uma visão sistêmica e holística sobre os processos organizacionais e as pessoas na relação de trabalho, ou seja, uma visão integral de compreender a instituição e as pessoas.

Entende-se que o Holismo traz uma proposta de vida integral. Trata-se de um caminho que não é novo. Verdadeiramente, o Holismo é uma proposta que visa à superação das tradicionais relações de poder e de fragmentação.

Portanto, salientamos que todas entrelinhas de uma empresa hoje vem sendo discutido os grandes desafios da atualidade em várias instituições e também nas próprias pessoas, visando não só a produtividade e a motivação de pessoa humana, mas também o próprio bem estar social que esta pessoa merece, ou seja, dignidade humana e reconhecimento não só salarial, mas nas próprias ações trabalhistas de pessoas que desenvolve seu desempenho no setor em destaque.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nota-se, com base neste estudo que hoje as principais discussões das novas abordagens dos gestores e colaboradores do setor de recursos humanos e gestão de pessoas com características relevantes do perfil do setor nas organizações é saber diferenciar que os funcionários não são apenas técnicos ou recursos, são seres humanos dotados de uma série de fatores, inteligência, razão, emoção, sentimentos, que precisam ser mais valorizados no seu todo, ou seja de forma integral, holística. Tornando-se assim, os funcionários parceiros e colaboradores, corresponsável pela empresa, tendo maior produtividade e desenvolvimento, demonstrando o desejo de estar envolvidos com as metas, com os resultados, com os clientes, com a empresa, com os colegas de trabalho, com o próprio bem estar social, pessoal e dos demais ao seu redor.

Há fatos que evidenciam, na transcrição do questionário aplicado para alguns funcionários públicos e privados de algumas empresas no Agreste Pernambucano, portanto foram analisados os seguintes pontos nas referidas respostas:

QUADRO 1 – Resultados das entrevistas realizadas com os funcionários.

NOVA ABORDAGEM DOS RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	
Perguntas abertas do questionário.	Análise das respostas dos funcionários.
Qual o papel dos gestores e Colaboradores de recursos humanos dentro das empresas públicas e privadas?	Descobrimos diante da análise das respostas coletadas no questionário que o papel dos gestores e colaboradores é saber diferenciar que os funcionários não são apenas técnicos ou recursos, são seres humanos dotados de uma série de fatores, inteligência, razão, emoção, sentimentos, que precisam ser mais valorizados no seu todo, ou seja de forma integral, holística.
Diante das mudanças o que passou ser vivenciado na função do RH nas empresas para classe trabalhadora?	No que tange as observações feitas nas respostas avaliadas nesta questão, podemos relatar que hoje, conforme as mudanças atuais, a classe trabalhadora passou a ter um olhar diferenciado nas contratações, deixando de ser indicações do encarregado de produções para ser uma seleção de currículo ou uma prova que garante sua estabilidade conforme o período citado.
Quais ações o gestor deve desenvolver para manter uma empresa pública ou privada em alta?	Conforme a coleta de dados no questionário encontramos a partir dos resultados que um bom gestor para manter sua empresa em alta deve ter habilidades afins para o surgimento de eventuais

	ruídos, buscando um clima organizacional possível, demonstrando assim, que somos uma equipe e que o desempenho de todos refletem na empresa, então juntos conseguiremos êxito. Portanto, o individualismo e a disputa por cargos não deve acontecer neste recinto, pois, sua promoção irá acontecer diante de suas ações desenvolvidas na empresa.
Você concorda que as novas estratégias do capital intelectual tornam as organizações sustentáveis frente ao mercado de atuação?	Frente a esta análise observamos que as respostas foram unânimes, que as novas estratégias do capital não tornam as organizações sustentáveis frente ao mercado de atuação, pois existe uma certa incerteza, onde as organizações sempre podem se adaptar a esses níveis de incerteza, sabemos que a grande problemática se tornar na redução dos custos, em um mundo de competitividade entre empresas e produtos.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

Esses dados foram analisados em função dos fatores de influência apontados por funcionários de uma empresa pública e privada, possibilitando resultados e discussões no recinto pesquisado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo podemos concluir que a modernização e a reestruturação do processo produtivo, deixou de ser uma opção e passou a ser uma questão crítica ao alcance da qualidade nos serviços das empresas deixando em alta os avanços tecnológicos. Sabe-se que para conseguir seu destaque dentro da empresa tem que estar preparado para os avanços. Partido desta premissa, observa-se que os gestores deve ter uma boa abordagem em sua organização e se tornar um bom líder mostrando assim, as principais diferenças do setor de recursos humanos, que está preparado para dá suporte aos seus funcionários, oferecendo assim, capacitações na qual seja destaque dentro do RH e nas demais repartições que os colaboradores exerce suas funções na empresa.

Analizamos que a tecnologia passa ser o diferencial no RH onde vem motivar as pessoas facilitando seu trabalho, na qual, fomentar o espírito de socialização, grupo de trabalho e por ai vai, gerando crescimento tanto pessoal como social e para a própria empresa.

É notório que os funcionários em suas ações devem tornarem-se parceiros da empresa e não apenas funcionários, conduzindo as empresas ao sucesso, criando ai laços pessoais, participação ativa na instituição e até mesmo na sociedade, enfim dando um novo sentido ao trabalho e a vida.

É importante ressaltar que não podemos esquecer que estamos trabalhando com pessoas humanas, que são diferente de instrumentos e máquinas, cabe ao gestor desenvolver uma organização de um bom planejamento estratégico deixando os objetivos claros e com metas que torne seus funcionários colaboradores de suas empresas para desmistificar as reais situações.

REFERÊNCIAS

AVIS, K; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho:** uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri: Manole, 2014.

_____. **Recursos Humanos.** Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.
Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, J. **Gestão de pessoas.** Ed. Atlas, 2006.

FERREIRA, José Júlio Camêlo. **Liderando Líderes,** 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LARA, Consuelo. R. Dutra de. **A Atual Gestão do Conhecimento.** São Paulo: Nobel, 2004.

Revista Científica de Administração, v. 10, n. 10, jan./jun. 2008

PEIXOTO, Paulo. **Gestão estratégica de recursos humanos para a qualidade e a produtividade.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

PONTES, B.R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** São Paulo: LTr, 1988.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: as Setes Dimensões.** 5ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

ZABOT, João Batista M. **Gestão do Conhecimento.** São Paulo, 2002. WEIL, Pierre. **O novo paradigma holístico.** São Paulo, Summus, 1991.

INÁCIO, Sandra Regina da Luz. <https://www.webartigos.com/> Publicado em 24 de November de 2008.