



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**A IMPORTÂNCIA DA INSERÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
EMPRESAS**

Anderson dos Santos Dias

Campina Grande – PB

2014

Anderson dos Santos Dias

**A IMPORTÂNCIA DA INSERÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Campina Grande- PB

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

D541i Dias, Anderson dos Santos
A importância da inserção da gestão de pessoas nas empresas
[manuscrito] / Anderson dos Santos Dias. - 2014.
17 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.
"Orientação: Prof. Me. José Péricles Alves Pereira, Departamento de Ciências Contábeis".

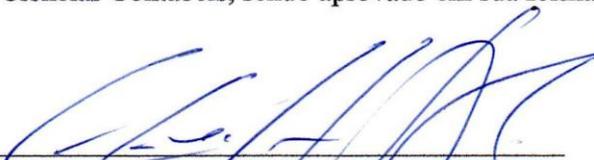
1. Gestão pessoal. 2. Recursos humanos. 3. Organizações. I.
Título.

21. ed. CDD 658.3

Anderson dos Santos Dias

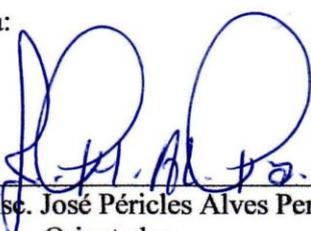
**A IMPORTÂNCIA DA INSERÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
EMPRESAS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.



Professor Msc. José Elinilton Cruz de Menezes
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

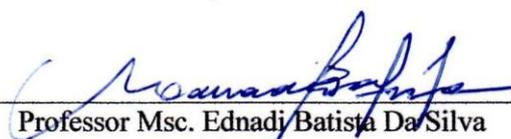
Professores que compuseram a banca:



Professor Msc. José Péricles Alves Pereira
Orientador



Professor Msc. Ricardo Ferreira Dantas
Membro



Professor Msc. Ednadi Batista Da Silva
Membro

Campina Grande – PB, 18 de Novembro de 2014

RESUMO

DOS SANTOS DIAS, Anderson. A Importância da Inserção da Gestão de Pessoas na Contabilidade das Empresas. 2014. 18 folhas. Trabalho de conclusão de curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

Este artigo mostra que nos dias atuais, apesar de toda modernidade e tecnologia conquistada, existe um fator de primordial importância na busca incessante de melhores resultados e de um comprometimento maior com todos os setores envolvidos designado Gestão de Pessoas, uma ferramenta onde se busca o aperfeiçoamento intelectual e emocional do material humano, o foco dessa área, que pode ser menos visível, mas é tão impactante como a globalização e a digitalização, que tem como característica o melhoramento do ambiente do trabalho e uma produtividade maior. Tendo este artigo científico como objetivo demonstrar a importância desse setor, antes chamado recursos humanos, nas empresas de modo geral, o investimento feito nas organizações, as novas técnicas criadas para o desenvolvimento dos profissionais envolvidos, analisando e sendo mostrado através de uma metodologia de natureza básica a progressão adquirida durante as últimas décadas, tanto no Brasil como em outros países, a sua evolução através do tempo, observando através de uma pesquisa bibliográfica os modos e os métodos que foram sugeridos e aplicados pelos especialistas, as opiniões formadas e discutidas por escritores e críticos, as publicações referentes ao assunto, tendo como resultado a efetiva inclusão da gestão de pessoas e conseqüentemente os fatores positivos obtidos nas organizações que implantaram estes serviços, concluindo a veracidade desse seguimento de investir no gerenciamento das pessoas, onde trabalhando com satisfação e reconhecimento, serão motivadas a impulsionar as projeções positivas das organizações, obtendo assim melhores resultados para todas as partes

Palavras-chaves: Gestão Pessoal, Recursos Humanos, organizações.

1 INTRODUÇÃO

Em plena era da digitalização, a inserção da contabilidade nas relações humanas em empresas têm se tornado um dos fatores principais e responsáveis para que organizações se estabeleçam no mercado globalizado e competitivo, sendo um dos alicerces, junto com a tecnologia, com os investimentos e com a qualidade, as relações humanas é um dos principais fatores para que empresas sejam bem-sucedidas no mundo dos negócios.

Com isso as instituições de modo geral vêm investindo cada vez mais neste setor, a gestão de pessoas, que segundo Fisher e Fleury (1998, p.18) é: “Conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”.

De acordo com Gil (2001, p.17), Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. [...].

Gestão de Pessoas é uma definição ampla que trata qual o modo que os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o seu comportamento no ambiente organizacional. Gerir pessoa é procurar atender os interesses que existe em cada colaborador e equilibrá-lo de forma que a meta da organização (lucro) ande em paralelo a esse interesse, tendo em vista a união do capital humano e o capital financeiro.

É importante que o empreendedor busque formar esse diferencial em sua empresa, que saiba elaborar uma política voltada para a ética, justiça, respeito, igualdade e dignidade e que exija dos dirigentes, empregados e parceiros absoluto respeito pelo ser humano de forma que se preserve a dignidade de seus colaboradores em qualquer circunstância com a determinação de eliminar situações de constrangimento no ambiente de trabalho.

O mercado de trabalho, este que conhecemos cada vez mais globalizado, competitivo, com uma velocidade impressionante as informações, em constante alteração dos seus cenários, vem a investir no setor de gestão de pessoas para passarem a desenvolver melhor sua estrutura, investindo em equipes preparadas, agindo de forma consciente, com comportamentos e posturas alinhadas aos valores da organização, orientados ao resultado final almejado. É dessa forma que analisamos a importância da inclusão da Gestão de Pessoas na contabilidade das empresas, atuando em toda a hierarquia estrutural das organizações, desde a produção ate a liderança, atribuindo a

disposição da empresa: talento, conhecimento, e capital humano. Mas é realmente relevante para o crescimento das empresas a conscientização do valor humano com a aplicação da gestão de pessoas?

O que se observa também, é que na medida em que o mundo e os homens vão se desenvolvendo, os líderes de empresas vão estabelecendo novas técnicas de gestão de pessoas que venham a se adaptar aos novos paradigmas de um mundo globalizado, sem deixar de lado as questões interpessoais das relações humanas.

De acordo com Chiavenato (2004, p.11) a Gestão de Pessoas contribui para eficácia organizacional e conseqüentemente para as demonstrações contábeis através dos seguintes meios:

- ajudar a organização a alcançar seus objetivos realizar sua missão.
- proporcionar competitividade à organização, isto é referente, a saber, utilizar as habilidades e competências da força de trabalho.
- proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas-
- aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho-
- desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho.

O estudo referente ao que esta sendo exposto é de primordial importância, pelo fato de sua relevância diante do rumo em que o mundo dos negócios vem se apresentando, se inteirar da inserção da contabilidade da gestão de pessoas nas empresas e analisar a eficácia deste, vai fazer com que os investimentos, aplicações e análises desta área tome maior destaque e uma maior visibilidade para os setores envolvidos, seja as organizações, seja a sociedade.

O objetivo geral desse artigo é evidenciar a relevância da inserção da gestão de pessoas nas organizações, que é uma das áreas estruturais de uma organização, pois o potencial humano é um dos maiores patrimônios que as organizações têm por isso várias organizações tem investido consideravelmente, neste fator responsável pelo bom relacionamento entre pessoas vinculadas no ambiente interno e externo das empresas, ou seja, todas as partes relacionadas, os funcionários, os patrões, os clientes, o governo etc. O objetivo específico é identificar a importância de se investir numa cultura organizacional voltada para um ambiente favorável entre todos e mostrar a necessidade de se manter um equilíbrio entre o interesse pessoal com os interesses da empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Contabilidade de Recursos Humanos

É um ramo da contabilidade que evidencia a ciência humana dentro do ambiente de trabalho objetivando um equilíbrio diante do conflito de interesses existentes (satisfação dos clientes internos x aumento de capital para as empresas). A Contabilidade de Recursos Humanos (CRH) estuda, observa, avalia os métodos para que os investimentos no setor pessoal favoreçam ao máximo o bem estar e o progresso da empresa enquanto coletivo e individual.

Com o passar dos anos, o sistema burocrático no setor de recurso humano, passou por uma transformação, deixando se influenciar pela modernidade, onde a era da globalização se instituiu como meio eficaz para interagir o departamento de RH, que passou a adotar novas técnicas que visa promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas nas organizações. O desenvolvimento teve um realce relevante, uma vez atuando na seleção, orientação, capacitação, qualificação e no desempenho funcional e comportamental dos colaboradores dentro do mercado de trabalho; dentro outros fatores.

É notório que houve uma ruptura no antigo modelo, o velho sistema burocrático vem ressaltar mecanismos tradicionais em que o setor de recursos humanos se constituía como mero departamento mecanicista, onde exercia uma função de cuidar da parte burocrática da empresa, hoje é imprescindível que exista a gestão gerencial, em que novas técnicas como a descentralização foram introduzidas no mercado de trabalho. De acordo com FLAMHOLTZ, E.G. & LACEY (1981):

Existem duas áreas de conhecimento que podem fornecer esclarecimentos sobre problemas de gerenciamento de pessoal e que podem ser úteis no desenvolvimento de uma estrutura de trabalho. Um é tirado do campo das ciências econômicas, e diz respeito às implicações dos recursos direcionados à educação, treinamento e orientação dos indivíduos e o outro da que se preocupa com a medição dos investimentos em recursos humanos e com o valor econômico das pessoas em relação a uma organização.

Segundo Flamholtz (1981), é fundamental a ligação do gerenciamento de pessoas e gerenciamento financeiro (...) é mais do que primordial para o bom funcionamento de qualquer organização, pois o que gera mecanismos para uma empresa

funcionar é a união desses dois capitais o humano e o financeiro, um depende do outro, da mesma forma que uma empresa investe seu capital em ações, debêntures e imobilizado é imprescindível que haja também no intelecto humano. Logo, a contabilidade de recursos humanos preocupa-se com a medição de capital humano, e trata da medição de seus custos e do seu valor.

2.2 A importância da gestão de pessoas nas empresas

O mundo dos negócios estar cada vez mais competitivo, em constantes mutações, diante desse cenário é fundamental aperfeiçoar os processos de forma eficaz e focalizar no segmento de gestão de pessoas.

A gestão de pessoas, antes chamada de departamento de pessoal e posteriormente de administração de recursos humanos é um fator importantíssimo para se obter positivos resultados nas organizações, pois com todas as mudanças acontecidas no mundo globalizado de uma forma geral, as relações pessoais passaram a ser vistas como um instrumento de trabalho fundamental para satisfatórios resultados nas empresas, a qualidade de vida dos responsáveis pela produção, coordenação e demais áreas trabalhistas das instituições, começaram a ser observadas e tratadas com mais respeito e dedicação por parte dos líderes das empresas e principalmente pelos gestores de relações humanas que tem como objetivo elevar à autoestima, o bem-estar dos trabalhadores, a realização pessoal, enfim, a qualidade de vida.

Segundo Toledo (1992), o objetivo da Gestão de Pessoas é zelar por meio de variadas formas de ação pelas relações humanas da organização. Desse modo, focalizar os recursos humanos no trabalho, suas características e evolução poderá auxiliar os dirigentes organizacionais a compreender a natureza da Administração de Recursos Humanos; Seus escopos e reais possibilidades de utilização dos organismos sociais na organização.

Com cada vez mais exigência, o mercado de trabalho busca por candidatos que possam realizar com êxito e satisfação as funções a serem ocupadas, com isso a escolha do profissional certo, bem selecionado e bem posicionado que se identifique com as tarefas a serem cumpridas é de extrema importância, pois além de contribuir para a vitalidade da empresa, também constitui um significativo potencial para os resultados obtidos, já que as pessoas ali inseridas são um suporte efetivo no desenvolvimento e aprimoramento destas organizações.

Assim, ressalta Dumon (2007), que o sucesso de uma empresa não está na excelência de seu plano estratégico, mas na qualidade dos homens que dela fazem parte. Então, os métodos de recrutar e selecionar pessoas são de relativa importância para alcançar a excelência organizacional e muito útil contribuindo para a organização.

As organizações estão cada vez mais adotando padrões inovadores de relação de trabalho onde buscam uma maior disseminação dos trabalhadores na tomada de decisões das empresas, destacando-se a valorização do capital intelectual que segundo Brooking (1996, p. 12-13) é: “Uma certa combinação composta de bens intangíveis, frutos das mudanças nas área de tecnologia das informações, mídia e comunicação que trazem benefícios para a empresa”. Além do capital intelectual cobiçado pelas empresas, outro fator importante é a transformação dos recursos humanos de uma atuação operacional para atuação estratégica. *Gutierrez (1995, p.72-82)* afirma que, as empresas devem adotar os sistemas de gestão de pessoas de acordo com as suas realidades, orientando todos os recursos disponíveis para o alcance dos objetivos.

Os responsáveis por essa área têm que ter características importantes para tentar motivar as pessoas, para conseguirem os objetivos alcançados. Por encontrar muitas dificuldades em relação ao comportamento das pessoas, os profissionais desta área devem se empenhar ao máximo, tentando conseguir um vínculo que faça com que as pessoas dêem o seu melhor para aumentar a competitividade dos negócios e principalmente para se satisfazerem pessoal e profissionalmente falando, agregando valores e resultados obtidos. Outra característica importante destes profissionais é a inteligência emocional que segundo Goleman (1999):

a inteligência emocional pode ser compreendida através de uma descrição resumida dos traços e características que são consideradas como as mais importantes na vida daqueles que são os melhores profissionais ou que exibem um desempenho elevado. Esses traços são característicos de dois tipos: os que dizem respeito à competência pessoal, que são o autoconhecimento e o autocontrole; e os que dizem respeito à competência social, que são a empatia e as aptidões interpessoais.

De acordo com Goleman (1999) também:

“A inteligência emocional ainda se faz importante no ambiente de trabalho devido às mudanças que esta pode vir a favorecer. O gerente que é educado emocionalmente sabe criticar de modo construtivo, lida positivamente com a diversidade, além de favorecer a eficácia do trabalho em equipe.

A gestão de pessoas é complexa, pois tem como objetivo gerar a pluralidade de cada um, o pensar coletivamente, mas como se sabe cada pessoa mais do que diferenças físicas, existem também diferenças sociológicas, políticas, étnicas e culturais e diferentes formas de pensar, agir, sentir e colaborar para um desenvolvimento melhor da empresa. Ela traz a ideia de que as pessoas incluídas na organização se aliem e que a colaboração seja focalizada. Considerando que as pessoas são fator fundamental na empresa para a obtenção de sucesso, podendo elevar as resultantes conquistas de uma organização, de maneira que fazem parte do meio organizacional, sendo vistas como elementos básicos para eficácia da mesma.

Segundo Aquino (1992) a integração indivíduo/organização é a maneira primordial de se conseguir a produtividade funcional de uma boa Administração de Recursos Humanos. Então, pode ser relatado que o indivíduo integrado a organização tem um melhor rendimento nas suas atividades, havendo uma inter relação de interesses.

Então para haver bons resultados nesta área de relações pessoais e interpessoais devem existir uma soma de questões ligadas umas as outras, questões tais como: liderança, participações em decisões, saúde, satisfação, motivação, resolução de conflitos, etc. com a junção destas combinações, todas as partes relacionadas serão beneficiadas e as organizações ganharão mais produtividade e bons resultados.

Como afirma Marras (2005), o setor (gestão de pessoas) encontra-se em evidência por estar focado nas pessoas, descobrindo e explorando seu potencial como uma troca, dando-lhes benefícios e aproveitando seus benefícios. As pessoas são parceiras da organização e cada um está disposto a continuar investindo seus recursos na medida em que obtém retornos e resultados satisfatórios de seus investimentos.

Ressalta Chiavenato (2004, pág.46), que o RH tem que desempenhar papéis múltiplos e complexos para servir aos objetivos e criar vantagens competitivas para organização. Dessa forma são definidos quatro papéis principais:

- Administração de estratégias de recursos humanos, dessa maneira o RH pode ajudar na utilização da estratégia organizacional.
- Administração da infraestrutura da empresa, assim o RH pode oferecer uma base de serviços com intuito de ajudar a organização ser eficiente e eficaz.
- Administração da contribuição dos funcionários, assim, o RH pode ajudar no envolvimento e comprometimento dos funcionários, transformando-os em agentes empreendedores, parceiros e fornecedores.

-Administração da transformação e da mudança, dessa maneira o ARH pode colaborar na construção de uma organização criativa, renovadora e inovadora.

2.3 Evolução da Gestão de Pessoas

A partir da Revolução Industrial no século XX quando as empresas tiveram que se submeter a um processo complexo de adaptação, principalmente aos referentes às pessoas, passando a ser fundamental para as organizações preocupar-se com as mesmas. Devido a essas mudanças que ocorreram no mundo foi alterado o modo de administrar as pessoas.

O longo período que vai da II guerra mundial a meados dos anos 1980 é marcado por grandes avanços na gestão de pessoas na maior parte dos países industrializados existia uma condição social de pleno emprego que garantiu conquistas para os trabalhadores, apoiados pela difusão do modelo do chamado “estado de bem-estar social”. As empresas iniciaram a passagem do clássico DP (departamento pessoal) para a gestão de recursos humanos. Mudaram o nome e as atividades da área, que, no fim dos anos 1980, denomina-se departamento Recursos Humanos em grande parte das empresas.

Tipicamente, as atividades desenvolvidas na área expandem-se para recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e demissão.

No Brasil, com as grandes mudanças provocadas pelo plano real e pela abertura econômica, as empresas foram obrigadas a rever suas práticas administrativas e suas políticas de gestão de recursos humanos. A partir de 1995, ainda que dentro de condições de maior estabilidade econômica no país, as empresas passam a enfrentar maior concorrência no mercado, o que as leva a adotar políticas e práticas de recursos humanos voltados para a gestão de competência.

Decorrente dessas transformações a Gestão de Pessoas adquiriu ao longo do tempo mudanças significativas. As pessoas passaram a ter posição de destaque, deixando de ser meros empregados e passaram a ser valorizadas, estimuladas a tomarem decisões dentro da organização e passaram a trabalhar em conjunto com os demais e, dessa forma, podendo atingir os objetivos que foram estabelecidos.

O que se observa é que na medida em que o mundo e os homens vão se desenvolvendo, os líderes de empresas vão enquadrando novas técnicas de gestão de

peessoas, notando que era um dos fatores importantes para adaptar-se aos novos paradigmas de um mundo globalizado, e cada vez mais ligado nas questões interpessoais das relações humanas.

Idalberto Chiavenato diz:

“A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem passado por mudanças e transformações nestes últimos anos. A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de Administração de Recursos Humanos (ARH). Ele tem o objetivo central demonstrar as novas características e o novo perfil dessa área de atividade. Nessa transição, o termo Gestão de Pessoas caracteriza as novas tendências que estão acontecendo na ARH”.

2.4 O Contexto Atual e os Novos Papéis da Gestão de Pessoas

Para Chiavenato (2005), o contexto atual em que se situa a gestão de pessoas é representado pelas organizações e pelas pessoas. Sem organizações e sem pessoas não haveria a Gestão de Pessoas. É por isso que as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.

Nos tempos de hoje, as gestões de pessoas vem adotando abordagens mais avançadas são técnicas antigas e até milenares, mas são novas e no que diz respeito as relações nas organizações, abordagens como: espiritualidade e música, investindo nessas áreas, as empresas visam empreender nestes segmentos.

Como todos sabem a espiritualidade faz parte da vida de todas as pessoas, e não é diferente nas empresas, com seus executivos de forma geral.

Segundo Roberto Possarle(2000-2014):

Espiritualidade no ambiente de trabalho consiste num processo de aprendizado constante entre todos, independentemente de sua posição na hierarquia organizacional. O respeito das diferenças entre as pessoas, conhecimentos dos sonhos individuais, estímulo e valorização dos talentos adormecidos, deveria ser um bom motivo para se organizar uma empresa. Não é a lei da ganha-ganha, é a lei do dividir para somar. E quem não estiver disposto a colaborar e a participar dessa jornada, está fora. Não podemos permitir que pessoas acomodadas e sem o espírito de equipe ainda tenham seus lugares nas organizações.

Nos tempos atuais, muitas das organizações que investem consideravelmente no setor de recursos humanos (gestão de pessoas), começaram a investir no universo espiritual das pessoas, um segmento dos seres humanos em que influenciam de forma Impactante no que diz respeito ao bem-estar no trabalho, conseqüentemente no âmbito social, a qualidade de vida dos executivos e a satisfação de um modo geral.

A partir do momento em que a espiritualidade incorpora nas estruturas organizacionais e passa a ser um dos setores implementado nas estratégias do desenvolvimento humano nas repartições, o que se esperados funcionários é que suas tarefas e o seu cargo sejam ou se tornem mais que uma função operacional e sim um propósito de vida. Segundo Bene Catanante:

“Quando se tem um propósito de vida que transcende os muros das empresas é possível trabalhar motivado e atingir a alta performance. O propósito de vida de uma pessoa de elevada consciência espiritual tem a ver com a realização de benefícios coletivos com seu trabalho – sempre.” (Bene Catanante,2000)

Assim com a consciência espiritual elevada e fortalecida, os desempenhos funcionais dos envolvidos nas organizações passam por obter resultados favoráveis em todos os quesitos, inclusive no financeiro já no que diz respeito a musica “A música é fundamental para o bom funcionamento de uma sociedade. Uma sociedade empresarial é também uma sociedade de pessoas com seus sonhos, valores e ambições”, afirma Flávio Basset

5 METODOLOGIA

As metodologias utilizadas foram de natureza básica, que objetivam produzir conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais (GIL, 1999).

A pesquisa se caracteriza como exploratória, pois esclarece conceitos e ideais, (CRUZ, 2009), possui a forma bibliográfica, ou seja, a utilização de material já publicado, constituído basicamente de livros, artigos de periódicos e atualmente com informações disponibilizadas na Internet e ao mesmo tempo é considerada descritiva, este tipo de pesquisa ocorre quando se registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos, sem manipulá-los (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, p. 79, 2007) . Quase todos

os estudos fazem uso do levantamento bibliográfico e algumas pesquisas são desenvolvidas exclusivamente por fontes bibliográficas. Sua principal vantagem é possibilitar a cobertura de uma gama de acontecimentos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. (GIL, 1999).

A abordagem do problema foi de forma qualitativa, onde a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa. (GIL, 1999). Por ser considerada uma pesquisa qualitativa, não há preocupação referente a números, e sim relacionado ao conteúdo específico apresentado e de como ele será compreendido em um contexto geral. Dessa forma, este método procura abranger e explicar o sentido do conteúdo, examinando o que precisa ser concluído sem necessariamente demonstrar os valores ou a prova de dados, pois as informações analisadas por este método não estão numericamente fundamentadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto neste artigo, é imprescindível que todos se conscientizem que fica explícito e determinante nas organizações a necessidade de haver melhoras no gerenciamento de pessoas. Uma vez que, quando satisfeitas em seus trabalhos, traz melhores resultados com relação a produtividade, impulsionando o desenvolvimento econômico-social das entidades e possibilitando que haja para os agentes melhor desenvolvimento profissional de forma harmônica e satisfatória para ambas as partes

É fundamental que o colaborador goste do que faz e que tenham ciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar o seu objetivo, e que dessa forma sintam-se comprometido com seu trabalho. Contar com talentos exige recrutamento eficaz, programas de treinamento, e programas de capacitação, e acompanhamento contínuo do desempenho obtido. Mas também uma cultura organizacional que estimule a colaboração e o compartilhamento de conhecimento.

Trabalhar com o Capital Humano, e seu aproveitamento intelectual e humanista é primordial para o desenvolvimento das organizações, uma vez que reconhecer o potencial humano dos colaboradores, se torna um recurso estratégico de extrema importância para o êxito e sucesso empresarial.

Diante de tudo que foi explanado pode-se afirmar que para haver a ascensão de uma organização é preciso capacitar e profissionalizar seus colaboradores, inserindo a

gestão de pessoas como alicerce e base em suas respectivas empresas, para que os mesmos desenvolvam e utilizem seu potencial de maneira coerente no intuito de que ambos caminhem em parcerias.

ABSTRACT

This article shows that today, despite all modern technology and conquered, there is a factor of prime importance in the relentless pursuit of better results and a greater commitment to all sectors involved designated Personnel Management, a tool where it strives to improve intellectual and emotional human material, the focus of this area, which may be less visible, but it's so striking how globalization and digitization, which is characterized by the improvement of the work environment and increased productivity. Having this scientific paper aims to demonstrate the importance of this sector, formerly human resources in companies in general, the investment made in organizations, new techniques created for the development of the professionals involved, analyzing and being shown through a methodology of nature Basic progression gained during the last decades, both in Brazil and in other countries, their evolution through time, observing through a literature search modes and methods that have been suggested and applied by experts, and formed opinions discussed by writers and critics, publications on the topic, resulting in the effective inclusion of people management and consequently the positive factors obtained in organizations that have deployed these services, concluding the veracity of this follow-up to invest in people management, where working with satisfaction and recognition will be motivated to boost positive projections of organizations, thus obtaining better results for all parties.

Key-words: Personnel Management, Human Resources organizations.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. Editora Atlas, São Paulo, 1992

BROOKING, Annie -. **Intellectual Capital: core asset for the third millennium enterprise** Trad. Roberto Galman, Makron Book, São Paulo: 1996.

CASTRO, Alfredo Pires de. LIMONGI, Ana Cristina et al. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**, volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CATANANTE, Bene. **A gestão do ser integral: como integrar alma, coração e razão no trabalho e na vida**. Editora Infinito, São Paulo, 2000.

CERVO, Amando Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. Da SILVA, Roberto – **Metodologia Científica**- 6. ed. –São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**;. Brasília: Editora Campus,1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Moderna Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. IN: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier,2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas**. Ed. Campus, 2005.

CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

DUMON, C. H.; HOLLARD, P. **Contratando os melhores: como tomar a decisão certa na busca do profissional ideal**. São Paulo: Larrous e do Brasil, 2007.

FLAMHOLTZ, E.G. & LACEY, **Personnel Management, Human Capital Theory & Human Resource Accounting** (1981)

FLEURY, A. e FLEURY, M.T. - **Estratégias empresariais e formação de competências – Um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira** – Editora Athas, São Paulo, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. , Atlas, São Paulo, 1999.

GIL, Antonio Carlos: **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. Editora Atlas, São Paulo, 2001.

GOLEMAN, Daniel. **Competência emocional** – Revista Executive Excellence. N. 10, 1999.

GUTIERREZ, L.H. S. **Recursos humanos**: uma releitura contextualista. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, 1995

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de Pessoas em empresas inovadoras**. Editora Futura, São Paulo, 2005.

TOLEDO, F.D. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. 8ªed.São Paulo: Atlas, 1992.

Gestão de pessoas, 2008. Disponível em<<http://www.gestaodepessoas.info>> acesso em 09 fev 2014.

A Espiritualidade em Gestão de Pessoas, 2000 – 2014. Disponível em<<http://somostodosum.ig.com.br>> acesso em 12 fev 2014.

Gestão de Recursos Humanos, 2014. Disponível em <<http://pt.wikipedia.org/>> acesso em 14 fev 2014.

PORTAL EDUCAÇÃO - Cursos Online :
Mai<<http://www.portaleducacao.com.br/pedagogia/artigos/50264/metodologia-cientifica-tipos-de-pesquisa#ixzz3IsZ1mAla>>.