

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS: PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

RODINI, Arialba Carla Abrantes (Graduada em Administração pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil)

FARIA, Graciela Sanjutá Soares Faria (Professora do curso de Administração e Psicologia)

Diversos estudiosos da área de Recursos Humanos apontam a Gestão Estratégica de Pessoas como uma tendência, apesar de remeterem sua origem às décadas de 1960 e 1970. Existem pesquisadores que retratam até o avanço desta perspectiva estratégica de pessoas para um novo modelo denominado articulado por competências. Contudo, em artigos científicos sobre o tema e nos sites mais conceituados da área de Recursos Humanos, os aspectos estratégicos de gestão de pessoas são colocados ainda como pouco compreendidos e um desafio atual para os profissionais de gestão de pessoas e lideranças das empresas. Diante da relevância do tema, o problema de pesquisa proposto para este estudo é: Como as organizações compreendem a Gestão Estratégica de Pessoas na contemporaneidade? Assim, o objetivo deste estudo é compreender as características e práticas de Gestão Estratégica de Pessoas, adotadas nas empresas, na percepção de profissionais de Recursos Humanos. Para isso, foi realizada uma pesquisa de campo através da aplicação de questionários com 33 profissionais de Recursos Humanos de variadas atuações nessa área. Quanto à compreensão dos informantes sobre as características marcantes, que particularizam a gestão estratégica de pessoas, foi apontado mais frequentemente: a atuação considerando a competição dinâmica no mercado de trabalho, o enfoque em todas as pessoas da organização e o foco no longo prazo. Observou-se que as práticas mais comuns realizadas na perspectiva de Gestão Estratégica de Pessoas são: recrutamento e seleção, desenho de cargos e treinamento e desenvolvimento. Dentre as principais ações voltadas para a gestão estratégica de pessoas, destacam-se: alinhar estratégias de pessoas com as estratégias organizacionais, identificar competências pessoais relacionadas ao desenvolvimento de pessoas, gerir pessoas como vantagem competitiva e como capital humano. Além disso, foi citado o cálculo do retorno sobre o investimento em pessoas, estratégias de crescimento e gestão de conflitos. Conclui-se, portanto, que existe uma aproximação entre os apontamentos da literatura da área sobre as características e práticas de gestão estratégica de pessoas com as práticas nomeadas pelos profissionais consultados. Muitos profissionais já estão atuando estrategicamente em Gestão de Pessoas, contudo, a realização de atividades táticas e operacionais ainda predomina.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Modelo de gestão de pessoas, Gestão estratégica de pessoas, Processos de gestão de pessoas, Gestão estratégica.