

# A DIFERENÇA ENTRE RH E GP



Bruna dos Santos e Marta Rocha  
Salto Consultoria 2017

# A DIFERENÇA ENTRE RH E GP

E-book formalizado  
pertencente à Empresa  
Junior **Salto Consultoria**,  
sediada na Universidade  
Veiga de Almeida – Campus  
Tijuca e editado por **Bruna  
dos Santos e Marta Rocha**  
atuais Analistas de Gestão  
de Pessoas.

**RIO DE JANEIRO**  
**SETEMBRO DE 2017**



# DEDICATÓRIA

*“O ponto chave de sua defesa foi a visão de que a coisa mais importante em uma organização são as pessoas.”*

*- Peter Drucker*

*Este E-Book é dedicado a todos que buscam manter um ambiente harmonioso e saudável em uma empresa. Dessa forma, contribuindo para o crescimento do desempenho pessoal e profissional do colaborador.*



# I. SUMÁRIO

2.	Introdução.....	5
3.	Recursos Humanos.....	6
4.	Gestão de Pessoas.....	8
	Processos de agregar pessoas.....	11
	Processos de aplicar pessoas .....	12
	Processos de remunerar/recompensar pessoas.....	13
	Processos de desenvolver pessoas.....	14
	Processos de manter pessoas.....	15
	Processos de monitorar pessoas.....	16
5.	Conclusão.....	17



## 2. INTRODUÇÃO

Muito se tem discutido, recentemente, acerca da diferença entre Gestão de Pessoas (Gestão com Pessoas) e Recursos Humanos (Administração de Recursos Humanos). A maioria das pessoas possui a ideia de que os dois setores fazem as mesmas atividades e que só alteraram o nome de RH para GP para dar mais credibilidade à área. Porém, não é exatamente assim que funciona, a Gestão de Pessoas é o RH cem por cento reformulado. A seguir, explicaremos a diferença entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas:

ARH	Gestão de pessoas
Pessoas como recursos produtivos	Pessoas como seres humanos
Tratamento padronizado e uniforme	Tratamento individualizado e personalizado
Busca de atividade física ou intelectual	Busca de atividade física e mental
Era Industrial	Era da Informação
Ênfase operacional	Ênfase tática
Tipo de trabalho	Trabalho mental
Manutenção do <i>status quo</i>	Criatividade
Trabalho isolado	Colaboração

Chiavenato, Idalberto. "Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações."

## 3. RECURSOS HUMANOS

Era um setor muito mecanizado dentro das organizações, focava somente no lucro geral da empresa, não possuía preocupação por seus funcionários e muito menos empatia. Via seus colaboradores como meros empregados, tratavam as pessoas como recursos, ou seja, elas são a “coisificação” do ser humano na qual os trabalhadores são padronizados pela empresa. Não era levado em consideração se os valores de seus funcionários estavam alinhados com os valores da organização. O RH, segundo Idalberto Chiavenato no livro “Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações” possuía três funções:

- “RH como função ou departamento: é a unidade operacional como órgão de staff, isto é, como prestador de serviços nas áreas de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, comunicação, higiene e segurança do trabalho, benefícios, etc.
- RH como conjunto de práticas de recursos humanos: aqui RH se refere ao modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho.
- RH como profissão: os profissionais que trabalham em papéis diretamente relacionados com recursos humanos: selecionadores, treinadores, administradores de salários e benefícios, engenheiros de segurança, médicos do trabalho e etc.”

Levando em consideração o que foi exposto acima, podemos dizer que o aprimoramento do RH para GP foi necessário para que houvesse uma melhor integração entre os colaboradores de uma determinada organização e os objetivos almejados pela mesma.

## 4. GESTÃO DE PESSOAS

A área de Gestão de Pessoas é um departamento responsável por gerir e administrar o capital humano da empresa. Ela é como o coração de qualquer empresa, pois todos os processos pessoais de todos os colaboradores passam por essa área.

Na Gestão de Pessoas de uma organização são tratados:

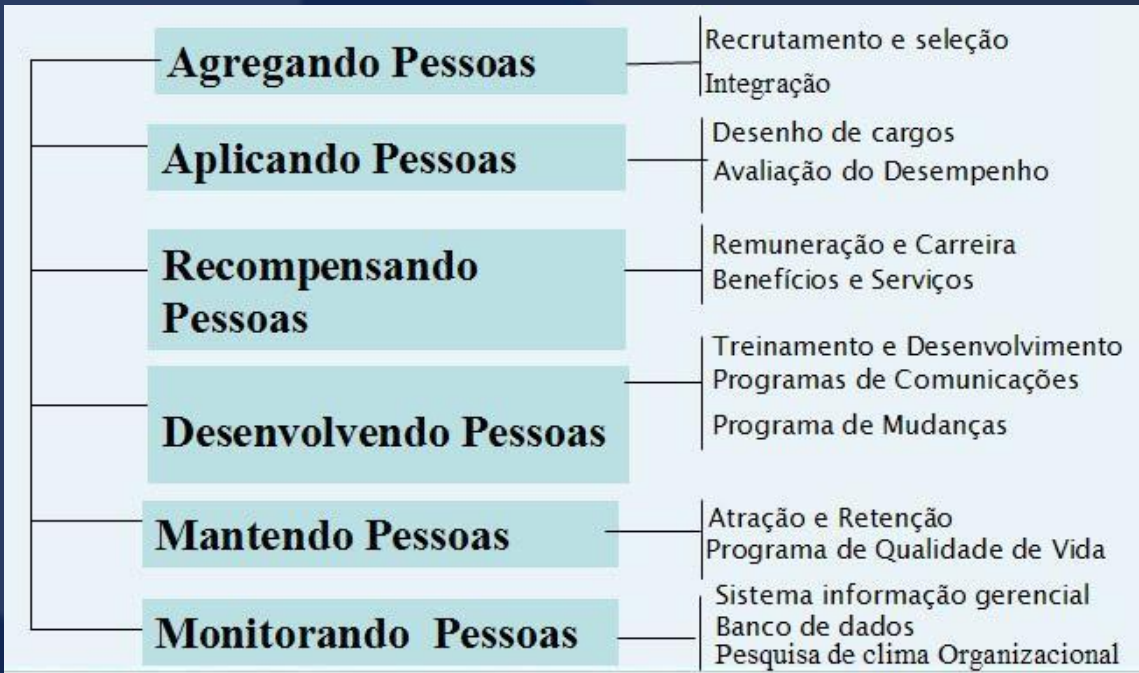
- Análise e descrição de cargos;
- Planejamento e administração de cargos e salários;
- Recrutamento, seleção, admissão e demissão de funcionários;
- Orientação e integração de novos colaboradores;
- Criação de incentivos e benefícios;
- Avaliação de desempenho;
- Comunicação aos colaboradores;
- Treinamento e desenvolvimento;

Por uma empresa possuir vários funcionários com personalidades diferentes, é necessário ter uma área com funcionários aptos que saibam lidar com todas da melhor maneira. Dessa forma, é necessário que tenha uma área com profissionais que tenham capacidade e experiência para resolverem conflitos, cuidar dos interesses dos funcionários, estarem atentos a quaisquer fatores que ameacem o desenvolvimento de tarefas e garantirem que todos estão felizes e motivados dentro da organização, gerando assim o crescimento contínuo da mesma.

Em uma empresa, as pessoas trabalham em conjunto para que a organização possa atingir suas metas e objetivos. Com esse entrosamento há a possibilidade de crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, possibilitando o crescimento da instituição. Sendo assim, ambos dependem um do outro para alcançar o que almejam.

Na área de Gestão de Pessoas, as pessoas são tratadas como parceiras, ou seja, elas são a parte integrante do capital intelectual da organização na qual os trabalhadores são fornecedores de competências. Com isso, podemos concluir que as organizações não existiriam sem as pessoas para lhe dar vida. Além disso, essa dependência gera vantagens para todos os envolvidos.

Para se ter uma melhor organização dentro das empresas, a área de Gestão de Pessoas pode ser dividida em seis processos básicos:



Google imagens



# Processos de agregar pessoas

Tem a finalidade de selecionar novas pessoas qualificadas com as características adequadas para a organização. São usadas algumas técnicas para atrair candidatos aptos para o trabalho.

Nesse processo estão incluídos os processos seletivos e os períodos trainees que são utilizados em algumas empresas, como na Salto Consultoria. Na empresa em questão, o processo seletivo é dividido em 4 (quatro) etapas. Ao final dessas etapas, os selecionados passam para o período trainee, onde, ao final, é definido se os participantes estão qualificados para ingressar na empresa.



# Processos de aplicar pessoas

De acordo com Chiavenato (2008), o processo de aplicar pessoas significa; "que, uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas deverão ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas e avaliadas quanto ao seu desempenho".

Dentro da Salto Consultoria, as pessoas que são selecionadas passam por um treinamento relacionado a área em que escolheram trabalhar dentro da empresa. Com esse treinamento os colaboradores são integrados a organização, entendem como funciona sua área de trabalho e quais as tarefas que devem ser executadas por ele dentro da empresa. Dessa forma, há um crescimento tanto profissional quanto pessoal do colaborador, o que acaba fazendo com que a qualidade do serviço ofertado aumente e que o clima organizacional melhore a cada dia.

# Processos de remunerar/recompensar pessoas

Nestes processos estão inclusas as várias formas existentes de remunerar e premiar os funcionários de uma empresa. Com isso, os funcionários se sentem mais motivados para atingir os objetivos. Alguns exemplos de formas de premiação seriam estabelecer metas promovendo uma competição sadia entre os funcionários da empresa, que incluem recompensas como: promoções, cursos externos oferecidos por parceiros e prêmio do melhor funcionário do mês. A remuneração é um dos principais elementos para estimular e encorajar os funcionários.

Como a Salto Consultoria não é uma empresa com fins lucrativos, os funcionários são recompensados através de cursos externos e com a escolha do funcionário do mês de cada área, denominado “Orgulho de ser”.

# Processos de desenvolver pessoas

Esse processo procura desenvolver os funcionários de uma empresa para que esses possam aprimorar habilidades e competências usadas nas diversas áreas da organização, através de treinamentos, gestão de conhecimento e programas de comunicação. Com esse desenvolvimento há um crescimento intelectual de cada funcionário, possibilitando uma melhora na qualidade dos serviços e produtos que são ou serão ofertados pela empresa.

Apesar da Salto Consultoria não ser uma empresa com fins lucrativos, seus funcionários são muito bem desenvolvidos tanto nas áreas profissionais quanto pessoais, através de palestras, capacitações e cursos externos.



# Processos de manter pessoas

O processo de manter pessoas está focado em ter as melhores condições de trabalho dentro das organizações. Assim, o funcionário poderá trabalhar em um ambiente favorável e adequado para oferecer um serviço melhor a cada dia.

Manter um cuidado com o clima organizacional é um ponto importante para manter as pessoas dentro da empresa com um ambiente agradável, pois ninguém permanecerá em um local instável e estressante que não lhe agrada e não trará um crescimento adequado para empresa.

Na Salto Consultoria a área de Gestão de Pessoas e Qualidade são responsáveis por esse processo. A área de qualidade utiliza uma ferramenta chamada 5 (cinco) sentidos: utilização, ordenação, limpeza, saúde e autodisciplina. Já a área de gestão de pessoas, procura lembrar seus funcionários de manter o ambiente de trabalho sempre limpo e organizado, proporcionando um lugar saudável a todos.

# Processos de monitorar pessoas

O processo de monitorar tem o intuito de autocontrolar os resultados alcançados pelos funcionários da empresa, cumprir a visão e seguir a missão. Esse controle pode ser feito através de bancos de dados e sistemas de informações gerenciais.

Na Salto Consultoria, utiliza-se ferramentas como: Feedbacks, em que já dizia Bill Gates “todos nós precisamos de pessoas que nos deem feedback. É assim que melhoramos” PCO (Pesquisa de Clima Organizacional) e Happiness Canvas (quadro onde pode ser exposto o sentimento dos funcionários no dia a dia da empresa).

Todos esses processos devem estar interligados para que não haja problemas que possam favorecer ou prejudicar outros processos.

## 5. CONCLUSÃO

Para que uma empresa possa ser bem sucedida no mercado de trabalho é preciso seguir os processos básicos da Gestão de Pessoas. Com isso, a área de Gestão de Pessoas consegue controlar melhor o clima organizacional e o rendimento dos funcionários fazendo com que a empresa melhore a qualidade do serviço oferecido e dos bens produzidos.

Uma empresa que possui a área de Gestão de Pessoas bem estruturada oferece a seus colaboradores um ambiente propício ao desenvolvimento profissional e pessoal. Muitas vezes, essa área nas organizações é pouco reconhecida, porém ela é de suma importância.

Este E-Book visa apresentar a importância desse setor para empresas que estão iniciando no mercado ou para as que já estão consolidadas. Seja nas empresas de pequeno, médio ou grande porte, a Gestão de Pessoas oferece os recursos necessários para que sempre haja uma estabilidade na empresa.



/saltoconsultoria



@saltoconsultoria

