



INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC

**ed.34**

ABRIL/2024





INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC

**ed.34**

ABRIL/2024



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Biblioteca da EDITORA INTEGRALIZE, (SC) Brasil

International Integralize Scientific. 34ª ed. Abril /2024. Florianópolis - SC

Periodicidade Mensal

Texto predominantemente em português, parcialmente em inglês e espanhol

ISSN/2675-5203

1 - Ciências da Administração

2 - Ciências Biológicas

3 - Ciências da Saúde

7 - Linguística, Letras e Arte

8 – Ciências Jurídicas

4 - Ciências Exatas e da Terra

5 - Ciências Humanas/ Educação

6 - Ciências Sociais Aplicadas

9 – Tecnologia

10 – Ciências da Religião /Teologia



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

**Dados Internacionais de  
Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca da Editora Integralize - SC – Brasil**

Revista Científica da EDITORA INTEGRALIZE- 34ª ed. Abril /2024  
Florianópolis-SC

**PERIODICIDADE MENSAL**

Texto predominantemente em Português,  
parcialmente em inglês e espanhol.  
ISSN/2675-5203

1. Ciências da Administração
2. Ciências Biológicas
3. Ciências da Saúde
4. Ciências Exatas e da Terra
5. Ciências Humanas / Educação
6. Ciências Sociais Aplicadas
7. Ciências Jurídicas
8. Linguística, Letras e Arte
9. Tecnologia
10. Ciências da Religião / Teologia



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

## EXPEDIENTE

### INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC

ISSN/2675-5203

É uma publicação mensal, editada pela  
EDITORIA NTEGRALIZE | Florianópolis - SC

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande, CEP 88032-005.

**Contato: (48) 99175-3510**

**<https://www.integralize.online>**

#### **Diretor Geral**

Luan Trindade

#### **Diretor Financeiro**

Bruno Garcia Gonçalves

#### **Diretora Administrativa**

Vanessa Sales

#### **Diagramação**

Balbino Júnior

#### **Conselho Editorial**

Marcos Ferreira

#### **Editora-Chefe**

Dra. Vanessa Sales

#### **Editor**

Dr. Diogo de Souza dos Santos

#### **Bibliotecária**

Rosangela da Silva Santos Soares

#### **Revisores**

Dr. Antônio Jorge Tavares Lopes

Dra. Arethuzza Karla A. Cavalcanti

Dr. Tiago Moy

Dra. Gleice Franco Martins

Permitida a reprodução de pequenas partes dos artigos, desde que citada a fonte.



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

**INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC  
ISSN / 2675-5203**

É uma publicação mensal editada pela  
EDITORA INTEGRALIZE.  
Florianópolis – SC  
Rodovia SC 401, 4150, bairro Saco Grande, CEP 88032-005  
Contato (48) 4042 1042  
<https://www.integralize.online/acervodigital>

**EDITORA-CHEFE**

Dra. Vanessa Sales

Os conceitos emitidos nos artigos são de  
responsabilidade exclusiva de seus Autores.



INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC

## CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRATION  
SCIENCES



**ADMINISTRAÇÃO**

**RECURSOS HUMANOS (RH) - CRESCIMENTO E INOVAÇÃO - DIFERENCIAL COMPETITIVO, OLHAR HUMANIZADO.....08**

**Autora: [Alaide de Souza Silva](#)**

**Contato: [tecnologaalaide@gmail.com](mailto:tecnologaalaide@gmail.com)**

**[HUMAN RESOURCES \(HR\) - GROWTH AND INNOVATION - COMPETITIVE DIFFERENCE, HUMANIZED LOOK](#)**

**[RECURSOS HUMANOS \(RRHH\) - CRECIMIENTO E INNOVACIÓN - DIFERENCIA COMPETITIVA, HUMANIZADA](#)**

## RECURSOS HUMANOS (RH) - CRESCIMENTO E INOVAÇÃO - DIFERENCIAL COMPETITIVO, OLHAR HUMANIZADO

HUMAN RESOURCES (HR) - GROWTH AND INNOVATION - COMPETITIVE  
DIFFERENCE, HUMANIZED LOOK

RECURSOS HUMANOS (RRHH) - CRECIMIENTO E INNOVACIÓN - DIFERENCIA  
COMPETITIVA, HUMANIZADA

Alaide de Souza Silva  
tecnologaalaide@gmail.com

SILVA, Alaide de Souza. **Recursos humanos (RH) - Crescimento e inovação - diferencial competitivo, olhar humanizado**. Revista International Integralize Scientific, Ed. n.34, p. 08 – 18, abril/2024. ISSN/2675 – 5203.

### RESUMO

Buscou se analisar por meio de Revisão Bibliográfica e trabalhos de investigação já publicados, o Tema abordado neste artigo, RH: Crescimento e Inovação - Diferencial Competitivo, Olhar Humanizado. A empresa que busca se inovar, visa a produtividade e resultados e boa gestão de RH, tende a se tornar um grande diferencial competitivo no mercado, entende que o ser humano é um fator de vantagem competitiva e seus talentos, intelectos e conhecimentos são fatores agregadores de valores nas empresas. O pensamento contemporâneo tem direcionado e reforçado a importância para o gerenciamento humanizado a fim de atingir a eficiência e eficácia organizacional. É fundamental que as organizações propiciem ambientes favoráveis para o surgimento de ideias inovadoras e diferentes maneiras de resolver problemas. Porém, para que as empresas realizem inovações, é necessário ter consciência da importância de inovar no cenário competitivo onde as mudanças ocorrem a todo momento e as empresas devem acompanhar a velocidade destas mudanças. O RH deve ter uma estrutura planejada com foco na inovação e crescimento independentemente do tamanho da organização, pois diferente de antes, esse setor ganhou seu devido valor além de ser responsável pelo gerenciamento do capital humano.

**Palavras Chave:** Recursos Humanos (Rh). Inovação. Diferencial Competitivo. Olhar Humanizado.

### SUMMARY

The topic addressed in this article, HR: Growth and Innovation – Competitive Differential, Humanized View, was sought to be analyzed through a Bibliographical Review and research works already published. The company that seeks to innovate, aims for productivity and results and good HR management, tends to become a major competitive differentiator in the market. It understands that human beings are a factor of competitive advantage and their talents, intellect and knowledge are factors that add value to companies. Contemporary thinking has directed and reinforced the importance of humanized management in order to achieve organizational efficiency and effectiveness. It is essential that organizations provide favorable environments for the emergence of innovative ideas, new and different ways of solving problems. However, for companies to carry out innovations, it is necessary to be aware of the importance of innovating in the competitive scenario Where changes occur all the time and companies must keep up with the speed of these changes. HR must have a planned structure focused on innovation and growth regardless of the size of the organization, because unlike before, this sector has gained its due value in addition to being responsible for managing human capital.

**Keywords:** Human Resources (HR). Innovation. Competitive Differentiator. Humanized Look.

### RESUMEN

El tema abordado en este artículo, RRHH: Crecimiento e Innovación - Diferencial Competitivo, Visión Humanizada, se buscó ser analizado a través de una Revisión Bibliográfica y de trabajos de investigación ya publicados. La empresa que busca innovar, apunta a la productividad y resultados y a la buena gestión de RRHH, tiende a convertirse en un gran diferenciador competitivo en el mercado, entiende que el ser humano es un factor de ventaja competitiva y sus talentos, intelecto y conocimientos son factores agregadores de valores. en las empresas. El pensamiento contemporáneo ha orientado y reforzado la importancia de la gestión humanizada para lograr la eficiencia y eficacia organizacional. Es fundamental que las organizaciones proporcionen entornos favorables para el surgimiento de ideas innovadoras y diferentes formas de resolver problemas. Sin embargo, para que las empresas puedan llevar a cabo innovaciones es necesario ser conscientes de la importancia de innovar en el escenario competitivo donde los cambios ocurren todo el tiempo y las empresas deben mantenerse al día con la

velocidad de estos cambios. RRHH debe tener una estructura planificada y enfocada a la innovación y el crecimiento sin importar el tamaño de la organización, porque a diferencia de antes, este sector ha ganado su debido valor además de ser responsable de la gestión del capital humano.

**Palabras clave:** Recursos Humanos (RRHH). Innovación. Diferencial competitivo. Mirada humanizada.

## INTRODUÇÃO

A estrutura do artigo envolve uma abordagem teórica sobre o tema: RH: Crescimento e Inovação - Diferencial Competitivo, Olhar Humanizado. A metodologia desta pesquisa caracteriza-se em Revisão de Literatura com Pesquisas Bibliográficas de diversos autores da área e levantamento de informações e análise em artigos, sites, periódicos e revistas, dos quais foram pesquisados assuntos sobre o Tema abordado neste trabalho

A inovação dos processos mais estratégicos por meio de canais e ferramentas dentro da empresa traz mais resultados e produtividade. No que diz respeito ao Olhar Humanizado por parte do RH, se faz necessário, inovar por meio de ações que estimulem e preserve a saúde mental do colaborador, buscando elevar sua motivação para que o mesmo cresça com a empresa.

Diante do cenário caracterizado pela globalização e rápidos avanços tecnológicos, as empresas enfrentam o desafio de se sobressair cada vez mais frente à forte competitividade. Surge a necessidade de contar com a atuação direta dos Recursos Humanos para lidar com as adversidades do mercado.

Analisou-se que um RH sendo uma área multidisciplinar com ação em todas as esferas de todas as áreas de negócios, eficiente, organizado e focado na valorização do aspecto humano, são fatores de diferenciação competitiva da empresa e determinante na sustentabilidade dos negócios.

Com o decorrer dos tempos, as mudanças e transformações em aspectos econômicos, sociais, tecnológicos e culturais, incorporou-se a novas abordagens no comportamento e na estrutura das organizações que influenciaram diretamente na evolução histórica da administração dos recursos humanos. Desta forma o setor de Recursos Humanos tornou-se um dos principais fatores para as organizações, estando incorporado às estratégias organizacionais buscando por soluções e resultados.

No atual cenário, as empresas precisam se inovarem constantemente, a fim de se adaptarem cada vez mais às mudanças sociais e tecnológicas. Sobre os desafios nos dias atuais, Chiavenato (1999, p.36) ressalta: “o mundo moderno se caracteriza por tendências que envolvem globalização, tecnologia, informação, conhecimento, serviços, ênfase no cliente, qualidade, produtividade e competitividade”.

É fundamental que o gestor dos Recursos Humanos, conheça além do mercado ao qual estão inseridos, mas também os aspectos culturais acerca da globalização, pois como cita Ulrich (2010): “o panorama competitivo está se alterando e são necessários novos modelos de competitividade para lidar com os desafios futuros”. (ULRICH, 2010, p.20).

Quando o assunto é diversidade e humanização dentro das organizações, se faz necessário uma efetiva gestão da diversidade nas empresas, da maneira que todos os envolvidos no espaço organizacional também desenvolvam a prática da inclusão além da humanização por parte do RH, como inovar por meio de ações que além de estimular, preserve a saúde mental do colaborador buscando elevar sua motivação.

Fica evidente que a tecnologia no RH trouxe a inovação dos processos por meio de canais e ferramentas que deixou de ser menos operacionais para se tornarem mais estratégicos dentro da empresa trazendo mais resultados e produtividade e mais diferente de antes, esse setor ganhou seu devido valor além de responsável pelo gerenciamento do capital humano. Para o enfrentamento dos desafios e para que as empresas se mantenham competitivas se faz necessário reinventar processos, com a preocupação que, essa é a forma de adotar um verdadeiro diferencial competitivo: investir, visualizar todo o conjunto, aplicar, agregar, manter e monitorar pessoas e o grande desafio deste novo século.

## **RECURSOS HUMANOS (RH) - CRESCIMENTO E INOVAÇÃO - DIFERENCIAL COMPETITIVO, OLHAR HUMANIZADO**

Houve tempos em que o RH era um setor que apenas recebia currículos e realizava a contratação de pessoas. Atualmente ele tem buscado ser cada vez mais essencial e estratégico na prestação de serviços para os profissionais das empresas, tendo como responsabilidade atrair e reter talentos por meio do alinhamento de estratégias de treinamento e desenvolvimento pessoal.

Para Milkovich e Boudreau (2010, p. 20) entendem que o RH na organização, "coordena uma série de decisões ligadas que resultam nas relações de trabalho; sua qualidade tem influência direta na capacidade da organização e de seus empregados em atingir objetivos".

Fica evidente que a tecnologia no RH trouxe a inovação dos processos por meio de canais e ferramentas que deixaram de ser menos operacionais para se tornarem mais estratégicos dentro da empresa trazendo mais resultados e produtividade. Como exemplo temos a utilização de aplicativos de mensagens e redes sociais, as informações podendo ser deixadas na nuvem para acesso de todos, além da criação de canais de atendimento diferenciados podendo ser presencial ou remoto.

É fundamental que o RH inove em termos de comunicação e relacionamento.

Quadro 01 - Entendendo o RH Tradicional e o Inovador

***RH Tradicional***

- ✓ Prefere se manter onde está do que se arriscar com melhorias;
- ✓ Mais burocracia;
- ✓ Foco nos sistemas hierárquicos;
- ✓ Inflexível nos modelos de trabalho;
- ✓ Chefe é quem manda;
- ✓ Medo de novas tecnologias que alterem a rotina da empresa;
- ✓ Prioriza apenas o lado profissional.

***RH Inovador***

- ✓ Capacidade para se abrir a novas ideias; planos e estratégias;
- ✓ Menos burocracia;
- ✓ Gestão humanizada;
- ✓ Flexibilidade de horário, local de trabalho e aceita bem o home office;
- ✓ Os colaboradores têm voz nas decisões da empresa;
- ✓ Automatização é uma das prioridades;
- ✓ Tenta aliar a vida pessoal e profissional dos colaboradores

Fonte: Blog engage - Inovando RH: entenda como um Rh Inovador pode trazer ótimos resultados.

Nos dias atuais percebe-se que o colaborador deixou de ser apenas um subordinado da empresa, mas também uma pessoa que dentro das suas atividades, busca uma realização profissional dentro da empresa que escolheu trabalhar. Desta forma, é necessária uma humanização por parte do RH, inovar por meio de ações que além de estimular, preserve a saúde mental do colaborador, buscando elevar sua motivação para que o mesmo cresça com a empresa.

Dentro deste contexto, o RH deve ter uma estrutura planejada com foco na inovação e crescimento independentemente do tamanho da organização, pois diferente de antes, esse setor ganhou seu devido valor além de ser responsável pelo gerenciamento do capital humano.

Sabe-se que a inovação tem tudo a ver com a tecnologia, a empresa que busca se inovar, visa a produtividade e resultados. Boa gestão de RH tende a se tornar um grande diferencial competitivo no mercado. Porém, é fundamental que se tenha um olhar humanizado para os componentes de uma organização.

Para a empresa, o papel do RH, sua criatividade e inovação trazem inúmeros benefícios principalmente no mercado global altamente competitivo, desafiador, não deixando dúvida da importância do foco no crescimento dos negócios para a empresa prosperar.

Segundo Orlickas(1999):

A área de recursos humanos assume papel de grande importância na construção de empresas mais eficientes, posicionando-se como essencial para o sucesso do negócio. Sendo assim, tem enfrentado importantes desafios para contribuir para que as empresas se mantenham competitivas. A competitividade global impõe que RH gerencie constantemente as mudanças dos mercados interno e externo. As organizações pressionam para que todas as áreas procurem eficácia e atuem estrategicamente. (ORLICKAS, 1999, p. 118)

Com globalização seguida da abertura de novos mercados, houve grande impactos na economia mundial, além da inovação tecnológica e do acesso à informação originada pela internet, estabelecendo desta forma diálogos entre pessoas, culturas, informações mudando com sua velocidade a maneira da visão corporativa gerando uma nova relação capital e trabalho, organização e colaborador e com isso ocasionando aprimoramento no modelo de gestão de recursos humanos e seu processo de trabalho.

Entende-se como nova visão: concepção das pessoas, das organizações, dos processos, realidade essa, que vem gerando questionamentos por parte de algumas organizações da importância de evoluir para uma gestão globalizada, sistêmica, necessidade de reinventar processos, com a preocupação que, essa é a forma de adotar um verdadeiro diferencial competitivo: investir, visualizar todo o conjunto, aplicar, agregar, manter e monitorar pessoas.

Desta forma, o papel e função fundamental, deverá ser de gerar e gerir informação que sejam capazes de assegurar a mobilização dos RH, abrindo possibilidades de escolha de acordo com os cenários previsíveis, potencializando meios de adaptação e de desenvolvimento e de resolução dos problemas.

Já para Silva (2006), esses são os tipos de habilidades essenciais para que o gestor possa executar eficazmente suas tarefas dentro da perspectiva da gestão humanizada.

### *Competência Técnica*

Quadro 02 - Habilidades do Gestor - Habilidades gerenciais para a implantação da gestão humanizada

<b>Capacidades:</b>
✓ Reflexiva, empreendedora, de comunicar ideais, trabalhar com equipes, de formar substitutos, resolver conflitos, estimular pessoas, de pensar estrategicamente;
✓ Competência Humana;
✓ Práticas de valorização do ser humano;
✓ Relacionamento interpessoal;
✓ Empatia;
✓ Competência Conceitual;
✓ Visão Sistêmica.

Fonte: Adaptado de Silva, 2006

No que diz respeito à importância para o gerenciamento humanizado, a visão contemporânea, vem direcionando e reforçando para que se atinja a eficiência e eficácia organizacional. É importante lembrar que o conceito de gestão humanizada deve ser aplicado a todas as categorias profissionais independente da área de formação e atuação.

Para que a implementação da gestão humanizada seja efetiva, o gestor deve reunir competências como: possuir a capacidade de utilizar conhecimentos, habilidades e atitudes no exercício da liderança.

É fundamental que haja a parceria entre a organização e as pessoas, pois as pessoas não são mais recursos de uma organização, mas sim um objetivo dela. A partir dessa visão, o colaborador passa a ser um sujeito provocador de decisões e ações, além de ativo, empreendedor e criador de inovação dentro da organização e deixa do lado a forma passiva e de apenas servidor do processo. Isto é, se torna autônomo nas suas decisões, pautados nos valores empresariais da organização, com liberdade para tomada de ações e aberto para criar e inovar.

Atualmente as empresas modernas, as pessoas deixaram de ser vistas não apenas como número, mas sim como recursos indispensáveis para elaboração de um plano de crescimento e competitividade. Neste sentido diz Chiavenato, (2004):

Não existem organizações sem pessoas. Toda organização é basicamente constituída de pessoas [...]. A moderna gestão de pessoas procura tratar as pessoas como pessoas, e simultaneamente, como importantes recursos organizacionais, mas rompendo a maneira tradicional de tratá-las meramente como meios de produção. Pessoas como pessoas e não simplesmente pessoas como recursos ou insumos. (CHIAVENATO,2004, p. 6)

Para gerir pessoas, envolve ser criativo e inovador, cabendo aos gestores estarem preparados, buscando sempre enfatizar a capacidade intelectual, a detenção do conhecimento e a importância do colaborador como o principal ativo da empresa. Como resultado da parceria entre pessoas e organização, haverá além da vantagem nos negócios a melhoria no clima organizacional. Para o sucesso de uma organização, a gestão de pessoas é uma ferramenta de grande potencial e diferencial para as empresas que querem se destacar da concorrência e sobreviver ao mercado acirrado e competitivo

Como ênfase no crescimento econômico proporcionado pela inovação, a gestão estratégica deve ser capaz de antecipar necessidades, monitorar a tecnologia e controlar custos, pois a competitividade está na capacidade dos empresários identificarem e interpretarem as necessidades do mercado.

É fundamental que as organizações propiciem ambientes favoráveis para o surgimento de ideias inovadoras, novas e diferentes maneiras de resolver problemas. Porém, para que as empresas realizem inovações, se faz necessário ter consciência da importância de inovar no cenário competitivo onde as mudanças ocorrem a todo momento e as empresas devem acompanhar a velocidade destas mudanças.

Segundo Dornelas (2003, p. 117): “a organização deve incorporar o empreendedorismo em sua estratégia de negócio, em seus valores organizacionais e deve definir metas de inovação, bem como implementar meios para atingi-las.”

A economia passou por profundas mudanças: os avanços tecnológicos, a globalização, o aumento do nível de exigência dos consumidores e a padronização de mercado. Todas estas situações foram determinantes para o aumento da competitividade nas organizações.

#### Quadro 03 - As exigências do mercado para manter a vantagem competitiva

- As empresas, como destaca Abbade (2010), estão buscando concentrar suas forças nas atividades centrais de seus negócios (core competences). Ou seja, buscam se especializar em algo bem específico, para dominarem aquela especificidade, o core competences é visto como fonte de vantagem competitiva. Mas, para seu desenvolvimento é necessário um grande envolvimento e comprometimento por parte

dos colaboradores da organização para que diante de tal comprometimento a empresa otimize seus recursos.

- Novas demandas emergem como, a valorização do conhecimento e a necessidade dos líderes não somente darem ordens, mas construir uma relação de trabalho participativa e autônoma. Portanto, a necessidade do desenvolvimento de boas relações interpessoais. A necessidade de valorização do capital humano.

Fonte: Tendências em Recursos Humanos Indaial: Uniasselvi, 2012.

Diante do determinismo do ambiente externo (mercado), o ambiente organizacional vem se transformando e se ajustando ao novo cenário imposto. A evolução tecnológica, a economia, as novas políticas de mercado internacional tornam as organizações cada vez mais competitivas.

#### Quadro 04 - A Vantagem Competitiva do Fator Humano e as Organizações

- Com produtos e serviços oferecidos pelas diversas partes do mundo a disputa por clientes está acirrada. Estratégias relacionadas a preço, produto, pontos de vendas são atualizadas e revisadas com frequência. No entanto, são estratégias facilmente copiadas pela concorrência. A diferenciação que torna realmente uma empresa com vantagem competitiva vem de pessoas. Logo, os gestores descobrem práticas intangíveis como a busca e retenção de pessoas.
- O enfoque, no momento de hoje, é sobre o indivíduo, aquele que ficou por muito tempo subordinado a regras, imposições, à obsessão de resultados a qualquer preço. Um ser essencial nas organizações e que ficou sufocado pela influência da administração científica, pela burocracia. Hoje, esse indivíduo deve sim, ser visto, respeitado, valorizado, para poder ter forças, vontade, coragem, de contribuir para resultados na organização. Somente assim, trará resultados eficazes que edificarão a organização.
- A crescente valorização do capital humano e da capacidade da pessoa fazer diferente para os resultados organizacionais, tem estimulado práticas de gestão estratégica de recursos humanos voltados não só para retenção de pessoas, mas também ao comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais.
- Uma organização inclusive pode seguir entre dois caminhos de gestão de pessoas: a estratégia do controle e a estratégia do comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais. Na estratégia do controle, os empregados são vistos como: números, custos e recursos substituíveis, enquanto na segunda são parceiros no trabalho. Essas concepções de gestão se refletem nas políticas de recursos humanos.

Fonte: Tendências em Recursos Humanos / Indaial: Uniasselvi, 2012.

Os RH e o profissional de gestão de pessoas fazem parte dos desafios da organização contribuindo desta forma tanto para o alcance dos objetivos organizacionais quanto para objetivos individuais.

Importantes objetivos organizacionais como:

- ✓ Imagem no mercado;
- ✓ Competitividade;

- ✓ Novos clientes;
- ✓ Novos mercados;
- ✓ Participação no mercado;
- ✓ Qualidade de produtos e serviços;
- ✓ Produtividade;
- ✓ Redução de custos;
- ✓ Sobrevivência.

Todos os desafios, mudanças e crises levam as organizações a reagirem e se reinventarem constantemente. No que diz respeito a globalização dos negócios, a movimentação pela qualidade e produtividade, surge a necessidade de as empresas terem diferencial, é a mais importante e principal vantagem competitiva é decorrente das pessoas, pois somente elas trazem inovação.

- ✓ *No novo modelo de administração de recursos humanos, busca-se o equilíbrio permanente entre as pessoas e a organização. Para isso, o gestor busca garantir esse equilíbrio por meio do conjunto de políticas e práticas organizacionais que suportem e que sirvam de base tanto do equilíbrio quanto dos processos.*
- ✓ *A gestão de competências deve ser olhada com uma perspectiva inovadora, como repensar nossas atitudes de avaliar, ver a avaliação não como algo tão simples, mas perceber que a arte de avaliar é um desafio e muito complexa.*
- ✓ *As interações com o outro ocorrem de várias formas e o contexto organizacional produz um grande número de situações, para que ocorram estas interações. Isto, se os dirigentes desta organização e principalmente as políticas de RH preparam o contexto organizacional para um ambiente propício de interações.*
- ✓ *A gestão de pessoas nas organizações pela sua íntima ligação com o ser humano tem as mesmas tendências e discussões que estão acontecendo com a sociedade, principalmente no contexto em que vivem. As transformações que acontecem na sociedade afetam de modo direto a maneira como a gestão de pessoas irá ocorrer no ambiente organizacional. Por isto, a gestão de pessoas necessita refletir sobre as grandes tendências na sociedade. (INDAIAL:UNIASSELVI, 2012)*

### **Condições para garantir a prática do novo modelo de gestão de RH**

Figura 01: Tendências em Recursos Humanos/

*Desenvolver planejamento estratégico das necessidades de pessoal.  
Ter estrutura organizacional adequada aos objetivos empresariais.  
Atender às necessidades de recursos humanos da organização.*

Fonte:INDAIAL: UNIASSELVI, 2012.

## **AÇÕES PARA TRANSFORMAR O RH DA EMPRESA EM UM RH HUMANIZADO**

Para que aconteça a transformação do RH da empresa em um RH humanizado, será preciso uma série de ações, uma das principais começa por tratar o colaborador como parte importante das estratégias, planos, projetos e decisões, isto é, considerando os como parte essencial para que a empresa obtenha o sucesso.

Segundo Chiavenato (2004),

As empresas estão tomando consciência que o funcionário satisfeito e com mais qualidade de vida, são mais produtivos, e se querem manter-se no mercado com diferencial, devem dispor de atenção especial aos seus funcionários. Humanizar a ação, atitude, tornar as relações humanas éticas, valorizar o ser humano, sempre esteve entre as principais funções do Departamento de Recursos Humanos (RH), mas nunca tiveram tanto enfoque como nos dias atuais.(CHIAVENATO, 2004, online)

É fundamental que haja comunicação dentro de uma empresa e no RH humanizado essa realidade é essencial, visto que é levado em conta a importância dos bons relacionamentos além de evitar conflitos.

Conhecer individualmente cada profissional está interligado principalmente por criar ações ligadas à saúde física e mental dos colaboradores, pois o RH humanizado deve ser aplicado não apenas em um setor, mas sim em toda a empresa com as características de gestão humanizada.

A gestão humanizada tem efeito direto nos resultados da empresa, já que, são ações direcionadas ao capital humano da empresa, que é de fato quem atua na execução das tarefas.

A importância de um RH humanizado:

- ✓ Aumenta o engajamento dos colaboradores;
- ✓ Potencializa o desempenho;
- ✓ Reter e atrair talentos;
- ✓ Permite uma comunicação mais clara e objetiva;
- ✓ Diminui índices como o da rotatividade e absenteísmo;

- ✓ Eleva a produtividade das equipes;
- ✓ Melhora o ambiente e o clima organizacional da empresa.

Um RH humanizado é ter empatia para com os colaboradores, isto é, trata los não só como profissional, mas de forma humanizada, isso pode fazer toda a diferença para o engajamento, bem-estar, além de criar ações para aliar profissionalismo a qualidade de vida.

#### Quadro 05 - Humanização do RH

- A humanização do RH passa por uma nova visão da empresa em relação ao seu capital humano, ou seja, os colaboradores. A valorização vai muito além da força de trabalho, dado que esse setor tende a se preocupar com as perspectivas pessoais desses empregados.
- Essa humanização no trabalho contribui para o RH criar estratégias que impactem diretamente na vida pessoal do colaborador, auxiliando para que ele tenha voz e possa expor suas necessidades, dificuldades e questões que vão além do ambiente profissional.
- A ideia da humanização do RH, então, é ter uma visão humana sobre os colaboradores e considerar a importância do bem-estar e qualidade de vida para que eles desempenhem com excelência seu trabalho, potencializando suas habilidades.

**Fonte:** Blog Pontotel – As principais características de um RH humanizado e como ele pode impactar nos resultados da empresa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se nas pesquisas realizadas para a elaboração deste artigo que as rápidas mudanças, tendências e competência no mundo dos negócios, passou a ser visto como os desafios futuros para os Recursos Humanos. Desta forma, é fundamental inovar, acelerar as mudanças tecnológicas e planejamentos, especialização no mercado, fatores decisivos para o sucesso da empresa.

Segundo os estudos, a ideia da humanização do RH é ter uma visão humana sobre os colaboradores e considerar a importância do bem-estar e qualidade de vida para que eles desempenhem com excelência seu trabalho, potencializando suas habilidades.

Observou se que o sucesso das organizações de um trabalho eficaz é a intermediação do Recursos Humanos nos interesses da empresa e dos colaboradores, pois constata-se que para ter sucesso, uma organização precisa ter uma ótima relação com os seus funcionários e também

um ótimo clima organizacional, sendo necessário uma constante evolução e valor individual desenvolvido pelas boas práticas e hábitos profissionais.

Conclui-se que a evolução dos Recursos Humanos e seu contexto de atuação atualmente, é hoje um dos mais fundamentais parâmetros de sobrevivência às organizações no mercado. E mais, para que o departamento de Recursos Humanos possa garantir resultados e agregar valores a uma empresa, sua gestão deve ser executada estrategicamente, com eficiência, dedicação e eficácia no gerenciamento das transformações, inovação e da mudança.

Por fim, sugere-se o aprofundamento da temática e continuação dos estudos no futuro, podendo a partir da elaboração de novas pesquisas possibilitar uma comparação dos resultados gerando assim complemento ao estudo aqui apresentado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. Gestão de Pessoas; e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro:2. ed. Campus, 2004, 4ª Reimpressão

DORNELAS, José Carlos Assis. Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2010.

ORLICKAS, Elizenda. Consultoria interna de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias.4. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

SILVA, P. S. C. (2006). Gestão Humanizada no Setor Público: Um Estudo de Caso no Instituto Anísio Teixeira (IAT).

ULRICH, David. Recursos humanos estratégicos. 6°. Ed. São Paulo: Futura, 2010.

BLOG ENGAGE – Inovando RH: entenda como um Rh Inovador pode trazer ótimos resultados. Disponível em: <https://engage.bz/blog/inovando-rh-entenda-como-um-rh-inovador-pode-trazer-otimos-resultados/> Acesso em 01/08/23

BLOG PRONTOTEL – As principais características de um RH humanizado e como ele pode impactar nos resultados da empresa – Disponível em:<https://www.pontotel.com.br/rh-humanizado/#:~:text=Segundo%20o%20estudo%2C%20a%20gest%C3%A3o,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20outras%20companhias.> Acesso em:14/02/24

FARBER, Suzana Gauche. Tendências em recursos humanos / Indaial: Uniasselvi, 2012. 198 páginas.

Disponível em: <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=10852> . Acesso em 14/02/24



Publicação Mensal da INTEGRALIZE

Aceitam-se permutas com outros periódicos.

Para obter exemplares da Revista impressa, entre em contato com a Editora Integralize pelo (48) 99175-3510

**INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC**

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande,  
CEP 88032-005.

**Telefone: (48) 99175-3510**

**<https://www.integralize.onlin>**