



OS SUBSISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Franciane da Silva Silva

franciane.admrh@yahoo.com.br

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Subsistemas. Desenvolvimento Organizacional

1. INTRODUÇÃO

A partir do advento da revolução industrial as mudanças no ambiente organizacional se tornaram constantes, perpassando para era da informação e do conhecimento, em virtude de mudanças econômicas, sociais, tecnológicas e ambientais tornando o cenário organizacional um desafio.

Em função desse contexto, ressalta-se o papel da gestão de pessoas nas organizações como um diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional, por compreender as pessoas como detentora do conhecimento que agregam valores e proporciona o desenvolvimento organizacional através da criatividade, competências e habilidades na resolução de problemas.

Conforme Silva e Guida (2014, p.51), a Gestão de Pessoas é o termo mais usado atualmente para referir-se ao setor de Recursos Humanos (RH) de uma organização. É uma forma moderna que as organizações encontraram para administrar com foco nas pessoas, considerando-as seres humanos dinamizadores e parceiros da organização.

Dessa forma, o objetivo deste estudo é apresentar a análise do desempenho de cada subsistema de gestão de pessoas existente em uma empresa do ramo automobilístico, localizada na cidade de Marabá/PA.

A problematização deste estudo consiste em conceber o funcionamento dos subsistemas de recursos humanos, a fim de compreender a relação entre as partes integrantes do processo e sua influência no desenvolvimento organizacional.

Chiavenato (2008) relata que os cinco subsistemas têm assuntos distintos e interligados, cujo resultado global aumenta desde que estes (subsistemas) estejam articulados e sintonizados

entre si, são eles: subsistema de provisão de recursos humanos, subsistema de aplicação de recursos humanos, subsistema de manutenção de recursos humanos, subsistema de desenvolvimento de recursos humanos e subsistema de monitoração de recursos humanos.

2. METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado através de pesquisa qualitativa utilizando o método de revisão bibliográfica com estudos de diversos autores e entrevista para levantamento de dados no setor de gestão de pessoas de uma empresa do ramo automobilístico de Marabá/PA.

3. RESULTADOS

Em relação às práticas de gestão de pessoas, pode-se concluir que a empresa não aplica, igualmente, as principais funções dos cinco subsistemas em recursos humanos, pois diante dos resultados apresentados, fica constatado o desempenho satisfatório de alguns deles em detrimento de outros.

4. CONCLUSÃO

Por fim, entende-se que os subsistemas de gestão de pessoas devem ser administrados e aplicados numa organização de maneira articulada e uniforme entre si, pois as integrações entre as partes e sua aplicabilidade influenciam nos resultados organizacionais agregando valores à construção de um relacionamento confiável e duradouro entre os colaboradores e a empresa, para que assim, alcancem objetivos tanto pessoais como organizacionais.

REFERÊNCIA

CHIAVENATO, Idalberto “**Administração de recursos humanos: fundamentais básicos**” 8ª edição rev. e atual. Barueri, São Paulo: Ed. Manole. 2016.