

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

JOÃO VICTOR DE SOUZA SANTOS
MARIA EDUARDA FLORÊNCIO DE MEDEIROS FARIAS
MARIA LUIZA AMÂNCIO DA SILVA OLIVEIRA

**BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS NAS PEQUENAS EMPRESAS**

RECIFE/2023

JOÃO VICTOR DE SOUZA SANTOS
MARIA EDUARDA FLORÊNCIO DE MEDEIROS FARIAS
MARIA LUIZA AMÂNCIO DA SILVA OLIVEIRA

BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS PEQUENAS EMPRESAS

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
gestão de recursos humanos.

Professor Orientador: Emanuel Lima Xavier

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237b Santos, João Victor de Souza.
Benefícios da gestão de recursos humanos nas pequenas empresas /
João Victor de Souza Santos; Maria Eduarda Florêncio de Medeiros Farias;
Maria Luiza Amâncio da Silva Oliveira. - Recife: O Autor, 2023.
16 p.

Orientador(a): Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Recursos. 2. Empresas. 3. Gestão. 4. Pessoas. 5. Desafios. I.
Farias, Maria Eduarda Florêncio de Medeiros. II. Oliveira, Maria Luiza
Amâncio da Silva. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

JOÃO VICTOR DE SOUZA SANTOS
MARIA EDUARDA FLORÊNCIO DE MEDEIROS FARIAS
MARIA LUIZA AMÂNCIO DA SILVA

BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS PEQUENAS EMPRESAS

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em gestão de recursos humanos, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

Prof.º Emanuel Lima Xavier
Professor(a) Orientador(a)

Prof.º Horison Lopes de Oliveira
Professor(a) Examinador(a)

Prof.ª Taciana Narcizo B. Lima
Professor(a) Examinador(a)

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

*Dedicamos esse trabalho a nossos pais, professores,
amigos e principalmente a Deus por nos manter com
determinação, foco, disciplina e resiliência.*

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades. A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro em horizonte superior, eivado pela centrada confiança no mérito e ética aqui presentes. Ao meu orientador Emanuel, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos. A meus Pais pelos incentivos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

João Victor de Souza Santos

Primeiramente a Deus, por me dar sabedoria e saúde para alcançar mais um objetivo. A minha família, meu noivo e amigos, por toda ajuda, apoio e por acreditarem em meu potencial neste período de construção do trabalho, e em todo o caminho acadêmico que tracei.

Maria Eduarda Florêncio de Medeiros Farias

Meu agradecimento vai primeiramente a Deus, por me dar força e saúde gerando garra para conquistar a conclusão do curso em meio a todas as dificuldades propostas no caminho. Ao meu grupo de classe que dividiu o fardo de passar por cima dos empecilhos pelo mesmo objetivo. Agradeço especialmente ao meu pai Luiz, minha madrinha Ziza por desde cedo me incentivar a buscar o melhor caminho e a minha mãe Luzinete pelo amor, incentivo e apoio incondicional e por ela que cheguei até aqui.

Maria Luiza Amâncio da Silva Oliveira

RESUMO

Esse trabalho tem como tema os benefícios dos recursos humanos nas pequenas empresas. O objetivo é mostrar qual a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte, além de seus desafios, benefícios e evolução. Assim, julga-se que a implantação da área de recursos humanos organizada em uma empresa de pequeno porte é importante porque fica mais simples planejar, fiscalizar e manter o método da gestão de pessoas com categoria. Os objetivos específicos é, reconhecer a viabilidade da estruturação da área ou da prática de recursos humanos bem como investigar e analisar os processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção de profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos. A escolha por esse tema foi devido a conteúdos da Gestão de Pessoas, e experiências profissionais dos integrantes, por meio de pesquisas bibliográficas com uma análise qualitativa observou-se que a relevância do planejamento, do controle e da condução de processo de gestão de pessoas é de extrema importância também em pequenas organizações. Cabe aqui ressaltar que, conforme foram feitas as buscas para realização deste trabalho, podemos afirmar que todos os objetivos propostos foram alcançados e comprovados. Conforme a pesquisa realizada, pode-se afirmar que segundo os textos estudados, é de extrema importância, a implantação da área de recursos humanos em uma empresa de pequeno porte.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos. Empresas. Gestão. Pessoas. Desafios. Benefícios.

ABSTRACT

This work has as its theme the benefits of human resources in small companies. The objective is to show the importance of implementing the human resources area within a small company, in addition to its challenges, benefits and evolution. Thus, it is thought that the implementation of an organized human resources area in a small company is important because it makes it simpler to plan, supervise and maintain the method of managing people with category. The specific objectives are to recognize the feasibility of structuring the area or the practice of human resources as well as to investigate and analyze the recruitment and selection processes as a strategic tool in organizations, in the insertion of professionals with skills and abilities relevant to the positions offered. The choice for this theme was due to the contents of People Management, and professional experiences of the members, through bibliographical research with a qualitative analysis it was observed that the relevance of planning, controlling and conducting the people management process is extremely important even in small organizations. It should be noted here that, as the searches were carried out to carry out this work, we can say that all the proposed objectives were achieved and proven. According to the research carried out, it can be stated that according to the texts studied, it is extremely important to implement the human resources area in a small company.

KEYWORDS: Resources. Companies. Management. People. Challenges. Benefits.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	09
3 RESULTADOS	10
3.1 O que é gestão ?	10
3.1.1 <i>Função da Gestão de Pessoas (GP)</i>	11
3.2 O que é Recursos Humanos?	12
3.2.1 <i>A importância do RH nas pequenas empresas</i>	13
3.3 O que é considerado pequena empresa?	14
3.4 Benefícios da GRH	14
3.5 Evolução do setor de recursos humanos	15
3.5.1 <i>Recrutamento e seleção nas pequenas empresas</i>	17
3.5.2 <i>Oportunidades de Crescimento</i>	19
3.6 Maiores Dificuldades no Setor de Recursos humanos em pequenas empresas	20
3.6.1 <i>Soluções para as dificuldades das pequenas empresas</i>	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo, visa destacar a importância de uma gestão de recursos humanos eficiente com impactos positivos em pequenas empresas, onde essas mesmas empresas são responsáveis por gerar vários empregos, possuindo um papel importante na economia do Brasil.

O tema foi escolhido com base na experiência própria de um RH gerindo uma empresa de pequeno porte. A partir dessa vivência é nítido a importância de estabelecer a organização dos setores.

O setor de RH é extremamente essencial para o crescimento e sustentabilidade, melhorar e qualificar os recursos significa dar auxílio para evolução do setor.

Uma pequena empresa carece com condutas individuais e coletivas de líderes e colaboradores e suas implicações no ambiente de trabalho. As grandes empresas têm maior facilidade de conseguir mão de obra qualificada, as de menor porte precisam se empenhar e humanizar sua gestão para atender de forma personalizada e tornar atrativa a oportunidade da vaga na empresa.

Buscamos evidenciar os benefícios obtidos a partir da implementação de um sistema de gestão de pessoas e também quando não há um RH empenhado no desempenho da empresa, como consequência por exemplo: há a alta na rotatividade de funcionários, aumento de custos, baixa da produtividade, ausência de plano de carreira entre outros. Idealizamos destacar a importante preocupação de valorizar uma gestão de recursos humanos dentro das organizações menores que assim, futuramente irá expandir todos os pilares para melhoria dentro pequenas empresas, tornando-se mais reconhecidas pela visão crescimento.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo a definição de Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras. explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras.

A pesquisa bibliográfica tem por finalidade o estudo e análise aprofundada sobre o

impacto do RH tendo em vista a exploração de novas ideias, conceitos e estudos bibliográficos sobre o mesmo. Portanto, a pesquisa será realizada a partir de revistas científicas, livros, teses. etc.

Diante desse estudo será abordado quais os benefícios que uma empresa possui em ter um sistema de RH, e como ele contribui essencialmente para o desenvolvimento no ambiente organizacional.

3 RESULTADOS

3.1 O que é Gestão?

Gestão de Pessoas é um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja com as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz. (GIL, 2016).

Gestão de recursos humanos (GRH) ou Gestão de Pessoas (GP) é conjunto de habilidades, métodos e práticas que visa a evolução e a potencialização do capital humano de uma organização, bem como a melhor gerência dos comportamentos e no rendimento dos diferentes talentos e características encontradas no quadro de colaboradores.

Segundo o dicionário Aurélio gestão significa: Ação de gerir, Gerência, administração. // Gestão é quando uma pessoa administra os negócios de outra, por eles se responsabilizando solidariamente, mas sem autorização legal. A gestão contudo, não só possui o ato principal de administrar, mas sim de liderar, treinar, motivar e etc.

O termo gestão surgiu após a revolução industrial, começou assumir destaque pois tinha um olhar mais humano e é mais intuitivo que a administração. Frederick Taylor defendeu a gestão científica onde enfatizava a medição e especificação de atividades e resultados.

A visão que se possui hoje é totalmente diferente da antiga configuração quando recebia o nome de administração de recursos humanos (ARH). A gestão de pessoa tem sido a responsável pela excelência das organizações bem sucedidos,

pois perceberam que cultivando um ambiente de trabalho adequado iram, crescer prosperar.

Segundo Henry Mintzberg (2014) “Basicamente, a Gestão significa influenciar a ação. Gestão é sobre ajudar as organizações e as unidades fazerem o que tem que ser feito, o que significa ação.”

É componente fundamental pra organização, não se pode imaginar a função de Gestão de Pessoas sem conhecer o negócio da organização. Cada negócio tem diferentes implicações na GP e o principal objetivo é ajudar a organização a atingir suas metas, objetivos e realizar sua missão.

A GP é uma função que permite a colaboração de pessoas, recursos humanos, capital humano e etc. As pessoas podem ser a fonte de sucesso como podem ser a fonte de problemas, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para eficácia organizacional, devendo sempre contribuir para eficácia organizacional. A GP está em toda a organização. É um trabalho amplo e diversificado pois é o gerenciamento de todas as pessoas da empresa.

3.1.1 Função da Gestão de Pessoas (GP)

De acordo com Chiavenato (2008). A GP é uma função que permite a colaboração eficaz de pessoas empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja usada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Então os objetivos da GP deve contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

1. Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão.
2. Proporcionar competitividade a organização: Saber criar, desenvolver e aplicar as habilidades e competências da força de trabalho.
3. Aumentar a auto- atualização e a satisfação das pessoas no trabalho.
4. Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho.
5. Administrar e impulsionar a mudança.
6. Manter políticas éticas e comportamentos socialmente responsável.

3.2 O que é Recursos Humanos?

Segundo BILHIM (2004, pág. 19) A gestão de recursos humanos diz respeito a todas as decisões e ações de gestão que afetam a relação entre as organizações e os seus empregados. Envolve, por isso mesmo, todas as ações relativas à seleção, formação, desenvolvimento, recompensas e relações com os empregados. Numa perspectiva dinâmica pode dizer-se que a gestão de recursos humanos deve envolver todas as ações destinadas a assegurar a negociação e a gestão dos equilíbrios precários que permanentemente emergem entre atores sociais com interesses opostos, e, por vezes, irreduzíveis. É desejável que a gestão de recursos humanos se apresente como abordagem coerente e estratégica para a gestão do ativo mais importante da organização – as pessoas que lá trabalham e que individual e coletivamente contribuem para a realização dos seus objetivos e para a obtenção de uma vantagem competitiva sustentável.

Recursos Humanos, também conhecido como RH, é uma área de gestão responsável por gerenciar o capital humano de uma organização. Isso inclui todas as atividades relacionadas à gestão de pessoas, desde a contratação o desenvolvimento e treinamento, avaliação até de desempenho, remuneração, benefícios, políticas e práticas trabalhistas, saúde e segurança no trabalho, entre outros aspectos.

O objetivo do departamento de Recursos Humanos é criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde os colaboradores possam desenvolver seu potencial máximo e contribuir para os objetivos da organização. Também é responsável por garantir que a empresa cumpra as leis trabalhistas e regulamentações, além de manter a harmonia e a comunicação entre a gerência e os funcionários.

É uma área em constante evolução, pois as necessidades e expectativas dos funcionários mudam ao longo do tempo, o que exige uma adaptação contínua das políticas e práticas de RH.

Uma das áreas empresariais que mais sofre mudanças é a área de recursos humanos (RH). As mudanças são tantas e tamanhas que até o nome da área está mudando. Em muitas organizações, a denominação administração de recursos humanos (ARH) está sendo substituída por expressões como gestão de pessoas (GP), gestão com pessoas, gestão do talento humano, gestão de parceiros ou de

colaboradores, gestão de competências, gestão do capital humano ou administração do capital intelectual. (CHIAVENATO, 2014)

3.2.1 A importância do RH nas pequenas empresas

O RH tem a principal função de lidar com pessoas direta e indiretamente e nas pequenas empresas não é diferente. A função de encontrar pessoas, desenvolver, orientar, monitorar se torna umas das principais funções que o RH possui nos dias atuais, quando o setor é bem planejado e organizado, ele consegue ter uma maior qualidade e aproveitamento de todos os seus colaboradores em vários ambientes.

O RH tem por missão desenvolver, reter, buscar, treinar talentos, buscando sempre manter os colaboradores motivados. As Pequenas Empresas que possuem gestores de RH bem qualificados e que possuam uma empatia para manter uma relação saudável e proveitosa tanto com os executivos como os trabalhadores tende a manter por mais tempo seus funcionários organizados, motivados e sempre buscando desenvolver o potencial máximo de todos.

O recrutamento funciona como um filtro que permite que as pessoas que apresentam características desejáveis à organização possam ingressar na mesma. É, sem dúvida, uma importante ferramenta de gestão de pessoas, com a finalidade de identificar as pessoas que possuam o perfil desejado pela análise e descrição de cargo (CHIAVENATO, 2005 p. 35)

A administração estratégica de recursos humanos como a gestão que, além de ter ligação estreita com o planejamento estratégico organizacional, introduz, em suas políticas, mudanças de paradigma. que modificam substancialmente o rumo dos resultados organizacionais, otimizando-os por meio de maiores índices de qualidade e produtividade do trabalho, alavancando pelo desempenho humano; o perfil da cultura da organização, redesenhando-o em concordância com um conjunto de valores e crenças compartilhados entre empregados e empresa para permitir ambientes participativos e comprometidos com objetivos comuns MARRAS (2011p.262)

3.3 O que é considerado pequena empresa?

As Micro e Pequenas Empresas são definidas com base no faturamento ou número

de funcionários, ou seja, Microempresa é a empresa que têm faturamento anual de até R\$ 360 mil ou emprega até 9 pessoas no comércio e serviços ou 19 pessoas no setor industrial.

Pequena empresa: empresa que têm faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões por ano ou emprega de 10 a 49 pessoas no comércio e serviços ou de 20 a 99 pessoas na indústria.

As Micro e Pequenas Empresas são responsáveis por 54% dos empregos no Brasil e fundamentais para a geração de emprego e renda. Elas representam 99% do total de empresas privadas e respondem por 27% do Produto Interno Bruto brasileiro.

Até mesmo uma empresa com pequeno número de funcionários, é importante uma consultoria de RH instalada na instituição, pois, favorece no plano de carreira e desenvolvimento empresarial. Além disso, há leis a seguir por ser uma empresa considerada de pequeno porte, trabalho também do RH controlar e manusear esse procedimento.

3.4 Benefícios da GRH

Atração e retenção de talentos: a GRH ajuda a identificar e contratar os melhores candidatos para as vagas, bem como a desenvolver e reter os talentos já presentes na empresa.

Melhoria do desempenho e produtividade: através de avaliações de desempenho, feedbacks e treinamentos, a GRH ajuda a melhorar o desempenho e a produtividade dos colaboradores.

Ambiente de trabalho saudável e motivador: a GRH contribui para criar um ambiente de trabalho saudável e motivador, com políticas de remuneração e benefícios, programas de bem-estar e iniciativas de engajamento dos colaboradores.

Compliance e gestão de riscos: a GRH ajuda a garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis trabalhistas e regulamentações, e a gerenciar riscos relacionados a questões de recursos humanos.

Gestão de mudanças e crises: a GRH é essencial para gerenciar mudanças organizacionais e crises, como fusões, aquisições, reestruturações, entre outros.

Alinhamento dos objetivos da empresa com os objetivos dos colaboradores: a GRH ajuda a alinhar os objetivos individuais dos colaboradores com os objetivos da

empresa, para que todos trabalhem em conjunto em direção a um propósito comum. Em resumo, a gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental no sucesso das empresas, pois contribui para atrair e reter talentos, melhorar o desempenho e a produtividade, criar um ambiente de trabalho saudável e motivador, gerenciar riscos e crises, e alinhar os objetivos da empresa com os objetivos dos colaboradores.

3.5 Evolução do setor de recursos humanos

Bilhim (2009, p.57) "Os departamentos de recursos humanos devem ser avaliados, não com base no que fazem, mas com base no serviço que prestam, nos resultados que alimentam e enriquecem a cadeia de valor relativamente ao cliente, ao acionista e aos trabalhadores."

Assim como muitos processos que vemos, o setor de Recursos Humanos foi se desenvolvendo de acordo com diversos fatores sejam eles sociais, econômicos políticos e fatos históricos.

Existe uma grande discussão se possui ou não diferença entre o setor de GRH e o setor de RH, contudo é algo que se torna apenas diferenças de opiniões ainda que muitos autores, acreditem que existem enormes diferenças ainda sim se torna algo de simples resolução de problemas.

De acordo, BILHIM (2009, p.47) Para muitos autores não existem diferenças significativas entre gestão de pessoal e a gestão de recursos humanos. As poucas diferenças, por vezes, parecem ser mais ao nível da opinião do que dos factos e as semelhanças parecem ser maiores do que as diferenças. Acresce que muitas organizações mudaram o nome, sem que tal mudança tenha correspondido a uma mudança de filosofia e de postura, correspondendo mais a uma questão de evolução do que de revolução. Esta evolução começou nos EUA e só muito depois atingiu a Europa, revelando o Reino Unido uma persistente resistência à evolução vinda do outro lado do Atlântico.

Nem sempre o setor de RH desenvolveu esse papel que é conhecido nos dias atuais. A principais funções do setor de RH antes de se o tornar o que é hoje era manter um controle rígido de registros burocráticos, na supervisão da conduta dos trabalhadores, eficiência e custos da empresa, manter os salários em segredo até mesmos de seus gerentes.

Segundo, Ribeiro (2004, p. 13)

1. Controlar rigidamente a carreira dos funcionários.
2. Manter as escalas salariais em segredo, de tal forma que nem os gerentes saibam como ela funciona.
3. Manter a avaliação de potencial como uma tarefa exclusiva Da função de recursos humanos.
4. Entender que a manutenção de um clima organizacional adequado e tarefa exclusiva de recursos humanos.
5. Oferecer treinamentos para todos de maneira indiscriminada.
6. Fazer com que os custos de pessoal não digam respeito a área de recursos humanos, e sim a cada setor, respectivamente.

A visão atual é muito diferente da anterior onde o funcionário era somente visto como força de trabalho apenas em troca de remuneração.

De acordo com Bilhim (2009 p.23) “Já ficara para trás o modelo de gestão de pessoal caracterizado pela exclamação do grande proprietário da indústria automóvel norte americana nascente, Henry Ford: “tudo quanto preciso são dois braços. Mas, infelizmente, com eles vem uma cabeça atrás”. O trabalhador ideal deveria ser apenas como uma roldana de uma máquina ou um robô dos nossos dias. Não precisava de pensar; era pago para trabalhar; para pensar lá estava um punhado de colarinhos brancos que procediam aos estudos do trabalho, nomeadamente, ao desenho das funções. Ao trabalhador só lhe restava fornecer a sua força de trabalho, em troca de uma remuneração.”

Atualmente, os funcionários, colaboradores são peças chaves para o desenvolvimento da empresa, sempre visando o conforto pois funcionários motivados geram melhores desempenhos na empresa. Nesta perspectiva, sugere-

se que as pessoas que integram as organizações (os seus recursos humanos) sejam envolvidas na definição da estratégia e, em particular, no planejamento, pois a dedicação, motivação e a satisfação daqueles que implementaram a estratégia será maior.

O setor de RH era visto apenas como um custo, o que equivalia a entender as pessoas como mão de obra e que o setor poderia ser gerido a baixo custo e por qualquer pessoa mesmo esta não sendo totalmente capacitada para área. As mudanças sofridas o transformou em peça chave da empresa tendo que estar sempre por dentro de várias áreas da organização.

Segundo Bilhim (2009, p.28) “Os novos objetivos para a gestão de recursos humanos são: capacitar a gestão para o cumprimento dos objetivos organizacionais, lançando mão da força de trabalho; utilizar as pessoas no máximo das suas capacidades e potencial; impulsionar o compromisso dos empregados no sucesso da organização; integrar as políticas de gestão de recursos humanos com os planos de negócio e reforçar a criação ou renovação de uma cultura voltada para os resultados; criar uma ambiente de trabalho capaz de libertar e pôr ao serviço da organização a criatividade dos trabalhadores; criar condições em que a inovação, o trabalho de equipa, e a qualidade total possam desabrochar; encorajar a vontade de atuar de forma flexível, em prol de uma organização flexível e na busca da excelência.”

3.5.1 Recrutamento e seleção nas pequenas empresas

O recrutamento é definido como o processo de identificação e condução de um bando de concorrentes, em meio a os quais serão nomeados determinados para em seguida, serem acertados para o cargo (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

O recrutamento e seleção de talentos é uma parte essencial do processo de gestão de pessoas em uma empresa. Para superar as dificuldades, as empresas podem adotar estratégias como a criação de uma marca empregadora forte, uso de canais de recrutamento adequados, investimento em técnicas de seleção eficientes, estabelecimento de parcerias com instituições de ensino e implementação de um

processo de integração eficaz para facilitar a retenção de talentos.

O recrutamento e seleção nas pequenas empresas pode ser um desafio, mas também oferece algumas vantagens em relação às grandes empresas. Aqui estão algumas considerações importantes para o recrutamento e seleção em pequenas empresas, defina claramente os requisitos do cargo, antes de iniciar o processo de recrutamento, é fundamental ter uma compreensão clara das habilidades, conhecimentos e experiências necessários para o cargo. Isso ajudará a atrair candidatos mais adequados e evitará a perda de tempo com candidatos que não atendam aos requisitos essenciais. Utilize redes e conexões locais: Nas pequenas empresas, o networking local pode ser um recurso valioso para identificar talentos. Aproveite as conexões com a comunidade empresarial local, associações profissionais, instituições de ensino e outros parceiros relevantes para obter indicações de candidatos qualificados. Invista em branding e cultura organizacional: As pequenas empresas têm a oportunidade de destacar sua cultura organizacional única e criar um ambiente de trabalho atrativo.

Segundo Bilhim, (2009, p.48) A gestão de recursos humanos valoriza muito mais, e dá mais ênfase do que a tradicional gestão de pessoal, ao recrutamento e seleção das pessoas cuja atitude e comportamento sejam mais susceptíveis de melhor contribuírem, dadas as crenças de gestão, para o sucesso organizacional. A gestão de recursos humanos dá mais ênfase aos aspectos ligados às atitudes, emoções e características comportamentais dos novos empregados do que a tradicional gestão de pessoal.

Certifique-se de que a imagem da empresa seja positiva e que os valores e objetivos organizacionais sejam comunicados de forma clara na descrição da vaga e nas interações com os candidatos.

Otimize as plataformas de recrutamento online, as plataformas de recrutamento online são uma ferramenta eficaz para alcançar candidatos em potencial, utilize sites de emprego, redes sociais profissionais e outras plataformas relevantes para divulgar as vagas da empresa. Além disso, aproveite as tecnologias disponíveis, como os sistemas de gerenciamento de candidatos (Applicant Tracking Systems - ATS), para

facilitar a triagem e seleção dos candidatos. Avalie o encaixe cultural nas pequenas empresas, a cultura organizacional geralmente desempenha um papel importante. Além de avaliar as habilidades e qualificações dos candidatos, considere também se eles se encaixam na cultura da empresa. Isso pode ser avaliado por meio de perguntas sobre valores, trabalho em equipe e alinhamento com a missão e visão da empresa durante as entrevistas.

De acordo com BILHIM, (2009, p.49) Assim, o recrutamento e a seleção deverão garantir que a organização disponha: dos trabalhadores necessários para a implementação dos planos; das capacidades e competências necessárias à redução de custos ou ao aumento da qualidade; do conhecimento do impacto que as reestruturações de actividades poderão vir a trazer; dos planos de mudança de cultura; do lançamento ou eliminação de produtos e serviços no mercado.

Flexibilidade e desenvolvimento, as pequenas empresas podem atrair talentos oferecendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Mostre aos candidatos que eles terão a chance de assumir responsabilidades adicionais, aprender novas habilidades e contribuir diretamente para o sucesso da empresa. Processo de seleção eficiente, nas pequenas empresas, o tempo e os recursos são limitados.

Portanto, é importante ter um processo de seleção eficiente, com prazos definidos e uma comunicação clara com os candidatos. Realize entrevistas estruturadas e utilize técnicas de avaliação que sejam relevantes para o cargo em questão. Ao enfrentar desafios no recrutamento e seleção, é importante adaptar as estratégias de acordo com as necessidades e recursos da empresa. Ser criativo, aproveitar as vantagens únicas das pequenas empresas e buscar constantemente melhorias no processo de recrutamento podem ajudar a atrair e selecionar os melhores talentos para impulsionar o sucesso da empresa.

3.5.2 Oportunidades de Crescimento

As oportunidades de crescimento são importantes para motivar e reter os funcionários, além de impulsionar o sucesso da empresa. Proporcione treinamentos, workshops e cursos para aprimorar as habilidades e conhecimentos dos funcionários.

Estabeleça programas de mentoria nos quais funcionários mais experientes possam orientar e compartilhar seus conhecimentos com colegas mais jovens. Essa troca de experiências ajuda no crescimento profissional e no desenvolvimento de habilidades específicas. Dê prioridade à promoção interna sempre que possível.

Identifique e desenvolva talentos dentro da própria empresa, oferecendo oportunidades para que os funcionários avancem em suas carreiras. Isso demonstra um compromisso com o crescimento dos colaboradores e também pode incentivar outros funcionários a buscar o desenvolvimento profissional. Atribua projetos desafiadores aos funcionários, nos quais possam aplicar e desenvolver novas habilidades. Isso não apenas amplia o conhecimento e as capacidades dos colaboradores, mas também proporciona oportunidades de aprender com desafios e conquistar resultados significativos. Ofereça a possibilidade de os funcionários ocuparem diferentes cargos ou assumirem novas responsabilidades dentro da empresa. Isso permite que eles adquiram uma perspectiva mais ampla do negócio, desenvolvam habilidades diversificadas e se tornem colaboradores mais versáteis.

Cada colaborador é único, portanto, é importante entender suas aspirações e interesses individuais para oferecer oportunidades de desenvolvimento que sejam significativas para eles.

A remuneração é um dos principais motivadores para os colaboradores, além dos outros diversos fatores o funcionário bem remunerado é mais motivado.

Segundo Bilhim, (2009, p. 109) A remuneração é um instrumento que encoraja a que se façam as coisas certas. A organização deve compensar o desempenho específico dos colaboradores.

3.6 Maiores Dificuldades no Setor de Recursos humanos em pequenas empresas:

No setor de Recursos Humanos em pequenas empresas, algumas das maiores dificuldades podem incluir, Recursos limitados, Pequenas empresas geralmente têm recursos financeiros limitados, o que significa que pode haver restrições orçamentárias para contratar pessoal adicional ou investir em tecnologia e sistemas de RH mais avançados; Contratação e retenção de talentos, Encontrar candidatos aprovados e atrair talentos para a empresa pode ser um desafio. Além disso, reter funcionários talentosos também pode ser difícil, especialmente em um mercado

competitivo; Sobrecarga de trabalho, excesso de demandas, jornadas de trabalho longas, prazos curtos; Rotatividade dos funcionários, os profissionais estão cada vez mais exigentes sobre a organização e a valorização pelos empregadores, por isso se não houver um profissional capacitado em recrutamento e seleção e a organização do setor de RH, tem muitas chances de ter uma alta rotatividade; Tecnologia e digitalização, a transformação digital é um desafio para muitas empresas, especialmente as pequenas empresas.

Estabeleça programas de reconhecimento para valorizar e recompensar os esforços e realizações dos funcionários. Isso pode incluir prêmios, elogios públicos, bônus ou oportunidades especiais. O reconhecimento adequado incentiva os colaboradores a continuarem se esforçando e buscando o crescimento profissional. Realize avaliações de desempenho regulares e forneça feedback construtivo aos funcionários. Isso permite que eles identifiquem seus pontos fortes e áreas de melhoria, além de estabelecer metas claras para o crescimento profissional.

Existe também um enorme problema de os gestores não saberem lidar e liderar as situações que acontecem de forma situacional, ocasionando muitas complicações pois cada situação deve ser resolvida de forma diferente, pois cada situação necessita de uma interpretação diferente para que seja bem resolvida qualquer problema que venha surgir na empresa.

3.6.1 Soluções para as dificuldades das pequenas empresas

A gestão de recursos humanos em contexto internacional exige uma atitude estratégica, o que significa que a gestão das pessoas não é função específica de um departamento (de recursos humanos), mas um conjunto de atividades que qualquer gestor, em qualquer área funcional, deve dominar. Cada atividade constrói-se em cima da outra, enquanto o processo se vai transformando num pacote integrado. Assim, no que toca ao contexto internacional, parece haver cinco actividades de gestão de recursos humanos que são altamente influenciadas: seleção; formação; acolhimento; nomeação; liderança. BILHIM (2009 P.107)

Para solucionar os problemas do setor de Recursos Humanos em uma pequena empresa, algumas ações podem ser adotadas:

Priorize os investimentos em áreas críticas de RH, como recrutamento, treinamento e desenvolvimento, busque alternativas econômicas, como parcerias com

instituições educacionais para programas de estágio ou programas de desenvolvimento interno, explore opções de treinamento online e recursos gratuitos disponíveis.

Automatize tarefas administrativas rotineiras por meio de softwares e sistemas de gerenciamento de RH. Considere terceirizar certas atividades de RH, como folha de pagamento ou benefícios, para empresas especializadas. Distribua as responsabilidades de RH entre os membros da equipe, delegando tarefas e promovendo a colaboração.

Mantenha-se atualizado com as leis e regulamentações trabalhistas relevantes e consulte especialistas em RH ou advogados, se necessário. Implemente processos e políticas claras para garantir a conformidade, como a documentação adequada dos procedimentos e políticas internas.

Crie um plano de desenvolvimento de talentos com oportunidades de treinamento, programas de mentoria e progressão na carreira. Ofereça benefícios não financeiros, como flexibilidade no trabalho, ambiente de trabalho positivo e reconhecimento.

Realize pesquisas de clima organizacional para identificar as necessidades e preocupações dos funcionários e implemente ações de melhoria com base nos resultados.

Pesquise e negocie opções de benefícios adequados ao orçamento da empresa. Considere a possibilidade de oferecer benefícios flexíveis, permitindo que os funcionários escolham as opções mais adequadas às suas necessidades. Utilize plataformas online para facilitar a administração de benefícios, como inscrição eletrônica e gerenciamento centralizado.

Defina valores e crie uma cultura organizacional clara, comunicando-os regularmente aos funcionários. Estabeleça canais de comunicação efetivos, como reuniões regulares, boletins informativos ou plataformas de comunicação interna. Incentive a participação dos funcionários, promovendo um ambiente aberto, inclusivo e com feedback constante.

Cada empresa é única, e as soluções devem ser adaptadas às suas necessidades específicas. Ao enfrentar desafios de RH, é fundamental buscar aconselhamento

especializado, se necessário, e estar aberto a ajustar as estratégias à medida que a empresa cresce e evolui.

Segundo Gratton, (2003 p.47), na sua obra *Estratégia Viva*, refere seis etapas para a criação de uma estratégia viva destinada a colocar as pessoas no coração da empresa.

Tais etapas são:

- Criar grupos de orientação – Capacidade para envolver um vasto número de indivíduos representando as diversas funções da organização. Envolver gestores executivos, profissionais de recursos humanos e pessoas ligadas ao sector comercial (contacto com os clientes). Capacidade para continuar a usar estes grupos de orientação, ao longo das etapas do processo.
- Imaginar o futuro – Capacidade para fazer participar todas as pessoas da organização no diálogo sobre o futuro. Imaginar a actividade no futuro, qual a sua estrutura, cultura, pessoas, líderes e processos
- Compreender a capacidade actual e identificar a lacuna. Capacidade para criar um quadro preciso do estado actual da organização. Em particular, do contexto em que as pessoas trabalham, do seu comportamento e das medidas-chave de desempenho. Isso construi-se ao longo do tempo, fazendo comparações com equivalentes do sector de actividade e partilhando com os gestores do negócio.
- Criar um mapa do sistema. Capacidade para compreender e desenvolver capacidades de pensamento sistémico em toda a organização. Garantir que as decisões são tomadas com base no seu impacto na totalidade do sistema. Construir uma compreensão suficientemente profunda da actividade para começar a compreender a ligação causal.
- Criar um modelo da dinâmica. Capacidade para compreender a dinâmica dentro do sistema. Criar uma percepção partilhada das ligações entre as alavancas de processo e os resultados e a forma como estes mudam ao longo do tempo.
- Ponte para a acção. Capacidade para interpretar e comunicar a necessidade de mudança, através do envolvimento de uma vasto grupo de pessoas. Criar uma compreensão partilhada das medidas-chave de desempenho que marcam o caminho da viagem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim como muitos acham que o setor do RH é dispensável e não necessário nas suas empresas, pois acreditam que qualquer pessoa possa ser um gestor ou coordenador de RH, pois apenas veem o setor com a única função de contratar e demitir, por outro lado algumas empresas acham que o RH só cabe dentro de grandes empresas com um quadro grande de colaboradores, até porque, o investimento no setor é muitas vezes visto como um custo. E o intuito deste artigo foi desmitificar essa visão e mostrar os benefícios.

Portanto, o setor de RH é uma ferramenta importantíssima voltada para o desenvolvimento do ser humano, desenvolvimento empresarial buscando alcançar a máxima excelência empresarial e pessoal dos funcionários. O foco do RH é trazer qualidade para todos, sejam muitos ou poucos colaboradores, coordenados por um único gestor responsável independente do porte da empresa e do tamanho do quadro de colaboradores.

O RH pode se reinventar e sempre trabalhar o planejamento das ações nas organizações é o caminho para manter-se firme e com bons índices de resultados. O RH auxilia em todas as tarefas, busca selecionar as melhores pessoas fazendo com que a chance de erro em qualquer atividade seja mínima com isso controlando as diversas situações adversas que vão ocorrer no dia a dia, com pessoas certas e bem qualificadas reduz os riscos e eleva o nome da empresa, para que desenvolva e alcance os resultados esperados e mantendo-a no mercado. Diante disto ter profissionais capacitados e preparados não deve ser visto como um gasto dentro de qualquer organização, mas sim como um bom investimento, as empresas que percebem isso começam a ver resultados seja nas mínimas tarefas ou em tarefas mais complexas.

Conclui-se, portanto, que o investimento em um setor de Recursos Humanos alavancará em consequências de grande valor e melhora para a organização, diminuindo erros e aumentando a qualidade de seus serviços, de seus funcionários do ambiente organizacional ou de seus produtos oferecidos seja para seus colaboradores, compradores, visitantes.

REFERÊNCIAS

BILHIM, João - Sobre o desenvolvimento organizacional e sistema sócio-técnico consultar – Teoria Organizacional. 3.^a ed. Lisboa: ISCSP, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento. In: Idalberto CHIAVENATO. Gestão de Pessoas. 3^o Edição. RJ, ELSEVIER, 2008.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. Administração: Princípios e Tendências. 1. Ed. SP: Saraiva, 2006. P. 3-542.

Linda Gartton – Estratégia Viva. Porto: Ambar, 2003. 47

MINTZBERG, H. Management Essencial - A Essência do Premiado Managing, Para Gerentes Com Pouco Tempo. São Paulo: Bookman, 2014

PINTO, Sandra R. da R.; Dimensões funcionais da gestão de pessoas. 9o Edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

Portaldaindustria (acessado em 05/04/2023)

RIBEIRO, Antonio de Lima - Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005. Teorias da Administração.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Teorias da administração. São Paulo: Saraiva, 2017, 154 p. ISBN: 85-02-03813-3.

TAYLOR, F.W. (1989). Princípios de administração científica. Editora Atlas, São Paulo. 7a Edição,.