

## **DE RECURSOS HUMANOS À GESTÃO DE PESSOAS: NA ERA DOS TALENTOS**

Ana Paula Barros da Silva; Camila Salles Marques; Raphaela Piran; Professora Orientadora Rose Ângela Passos Bueno

O presente artigo tem como objetivo fazer uma revisão bibliográfica sobre temas pertinentes à Psicologia Organizacional, bem como a respeito do setor específico dentro das organizações que esta se insere, no caso a Gestão de Pessoas. Atualmente, o que tem mobilizado esta área é a falta de pessoas para trabalhar. Diante deste quadro, surge a motivação para conhecer o tema retenção de talentos, uma vez que este é trazido como um mecanismo que pode ser utilizado para que as pessoas possam permanecer nas organizações. Desta forma, este artigo se propõe a pensar inicialmente sobre as pessoas nas organizações, o valor dos seus talentos e de suas competências nas mesmas, uma vez que são elas que diferenciam positivamente a empresa no mercado. Os objetivos do trabalho foram: Fazer uma revisão bibliográfica sobre temas pertinentes à Psicologia Organizacional, bem como o setor de Gestão de Pessoas; Mostrar a importância da retenção de talentos para as organizações; Identificar o que é necessário para mantê-los na empresa. Com a atuação na área de RH, percebeu-se que a principal dificuldade atualmente neste onde estão essas pessoas? Quem são essas elas? Foram questionamentos como esse que levou-nos a aprofundar mais no assunto e levantar possíveis respostas. Para isso foi imprescindível voltar à história para compreender as mudanças e as necessidades atuais nesse setor específico. Segundo Chiavenato (2009), a área de RH surgiu a partir do avanço e da complexidade das tarefas organizacionais. Sua origem se deu após o início do século 20, com o forte impacto da Revolução Industrial, sendo sua primeira denominação, Relações Industriais, que era um órgão interlocutor que tentava articular o capital e o trabalho, ambos interdependentes, mas conflitantes. Seu papel era tentar fazer com que tanto a organização como as pessoas que nela trabalham se entendessem, ou pelo menos, reduzissem suas diferenças. O conceito de Relações Industriais mudou radicalmente, com o passar dos tempos sofreu uma extraordinária ampliação. A RH cedeu lugar a uma nova abordagem, a gestão de pessoas (GP) que passa a valorizar mais seus colaboradores, buscando novos métodos e conceito de atuação, procurando caminhar lado a lado, organização e pessoas. Este artigo foi elaborado com o intuito de tentar entender juntamente com os estudiosos e teóricos essa transformação que as organizações terão de enfrentar se realmente quiserem pessoas que possam se comprometer com os objetivos organizacionais e contribuir com sua produtividade. Para tal, é necessário que as empresas façam algo para manter, encontrar e reter essas pessoas consideradas “telentosas”. Essa transformação seria a quebra do paradigma homem-máquina introduzido na gestão Taylorista e que não se mantém nos dias atuais onde temos um cenário de informação e conhecimento que foge do modelo industrial. As organizações terão, não só de enxergar as pessoas como seres humanos, mas ainda com competência, desejos, talentos e que é isso que pode produzir resultados eficazes.