

Autor: Paulo Antonio de Jesus Maffei

Título(s): [pt] O papel do RH sob a percepção da alta direção e a do gestor de RH comparado à perspectiva teórica atual.

[en] The paper of the RH under the perception of the high direction and of the comparative manager of RH to the current theoretical perspective.

Resumo(s): [pt] Este trabalho tem como objetivo identificar, comparar e analisar as percepções de Presidentes de empresas e Gerentes de RH, sobre o papel da área de Recursos Humanos, em um grupo limitado de onze empresas nacionais e multinacionais, localizadas na Capital do Estado de São Paulo. Inicialmente, a partir da pesquisa bibliográfica de autores especializados na área de Recursos Humanos, construiu-se uma linha mestra teórico conceitual, identificando-se os três principais papéis de RH mencionados na bibliografia, que foram: o RH atuando como Parceiro Estratégico (PE), como área de Apoio Operacional (AO) e como Agente de Mudanças (AM). Esta linha mestra foi utilizada como ponto de referência para as análises que se seguiram. Para a obtenção dos dados, criou-se um questionário com vinte e uma perguntas, enviadas aos onze Presidentes das empresas consideradas na amostra e seus respectivos Gerentes de RH, totalizando vinte e dois respondentes. Constatou-se, que existem diferenças importantes entre a perspectiva teórica sobre o papel do RH e a realidade encontrada nas onze empresas pesquisadas a partir da percepção dos Presidentes e Gerentes de RH. Os papéis, Parceiro Estratégico (PE) e Agente de Mudanças (AM), mostraram-se com as maiores divergências de percepção entre os pesquisados, ou seja, os Presidentes possuem uma percepção bem diferente a respeito dos seus RHs com relação aos papéis Parceiro Estratégico e Agente de Mudanças, quando comparada à de seus respectivos Gerentes de RH. Por outro lado, identificou-se, também, que a maior convergência entre os dois grupos é com relação ao papel Apoio Operacional (AO), onde a diferença de pontuação foi bem menor. Estes resultados abriram espaço para recomendações, objetivando reduzir os gaps identificados entre os Presidentes e Gerentes de RH dessas onze empresas pesquisadas.

[en] The purpose of this study is to identify, compare and analyze the perceptions of Presidents of companies and HR Managers under the role of the Human Resources area, in a limited group of eleven national and multinational companies, located in the Capital of the State of São Paulo. Initially, starting from the bibliographic research of specialized authors in the Human Resources area, a theoretic, conceptual master line was drawn, identifying the three main HR roles mentioned in the bibliography, namely: the HR acting as Strategic Partner (SP), as Operational Support area (OS) and as Change Agent (CA). This master line was utilized as a reference point for the analyzes which followed. In order to obtain the data, a questionnaire was developed with twenty-one queries sent out to the eleven Presidents of Companies selected in the sample and to their respective HR Managers, summing up twenty-two respondents. It was found that there are important differences between the theoretical perspective concerning the HR role and the reality found in the eleven researched companies from the perception of their Presidents and HR Managers. The roles of Strategic Partner (SP) and Changing Agent (CA) showed the greatest divergences among the persons surveyed, this is, Presidents have quite a different perception concerning their HRs in relation to the Strategic Partner and Changing Agent roles, when compared to their respective Human Resources Managers. On the other hand, a larger convergence level was identified among the two groups in relation to the Operational Support role (OS), where the difference in punctuation marks was much smaller. These results opened space for recommendations, with the purpose of reducing the gaps identified among the Presidents and HR Managers of these eleven surveyed companies.

