

GESTÃO DE PESSOAS: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL E INTERNACIONAL

Luciane Jose Da Luz Zaias - Universidade Estadual do Centro Oeste (Unicentro)

Terezinha Bernadete Pinto Oliari - Universidade Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO

Sandra Mara De Andrade - UNICENTRO- Universidade Estadual do Centro Oeste

Silvio Roberto Stefano - Universidade Estadual do Centro-Oeste UNICENTRO

Resumo

A gestão de pessoas tem sido considerada de grande relevância para as organizações, visto que as pessoas são o capital humano das empresas, que contribuem significativamente para seu desenvolvimento e crescimento. Neste contexto, torna-se pertinente identificar nas pesquisas nacionais e internacionais como as pesquisas com relação ao tema vêm avançando nos últimos anos. Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar as publicações nacionais e internacionais sobre a gestão de pessoas, disponíveis nas bases Academia.edu, BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Dash Harvard, Research Gate e SPELL® (Scientific Periodicals Electronic Library), no período de 2007-2017. Para a realização para pesquisa foi realizada uma análise bibliométrica dos trabalhos encontrados a cerca do tema. A partir da primeira busca pelas palavras-chaves para a pesquisa foram encontrados um total de 540 estudos, entre eles ensaios, artigos, teses e dissertações, e posteriormente foram selecionados 140 estudos para a realização da análise. Os resultados apontam que os estudos a cerca da temática vem crescendo ano após ano, apesar de serem poucos os estudos relacionados ao tema. Concluiu-se que a gestão de pessoas tem sido significativa para o desenvolvimento e crescimento tanto das organizações quanto das pessoas.

GESTÃO DE PESSOAS: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL E INTERNACIONAL

Resumo

A gestão de pessoas tem sido considerada de grande relevância para as organizações, visto que as pessoas são o capital humano das empresas, que contribuem significativamente para seu desenvolvimento e crescimento. Neste contexto, torna-se pertinente identificar nas pesquisas nacionais e internacionais como as pesquisas com relação ao tema vêm avançando nos últimos anos. Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar as publicações nacionais e internacionais sobre a gestão de pessoas, disponíveis nas bases Academia.edu, BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Dash Harvard, Research Gate e SPELL® (*Scientific Periodicals Electronic Library*), no período de 2007-2017. Para a realização para pesquisa foi realizada uma análise bibliométrica dos trabalhos encontrados a cerca do tema. A partir da primeira busca pelas palavras-chaves para a pesquisa foram encontrados um total de 540 estudos, entre eles ensaios, artigos, teses e dissertações, e posteriormente foram selecionados 140 estudos para a realização da análise. Os resultados apontam que os estudos a cerca da temática vem crescendo ano após ano, apesar de serem poucos os estudos relacionados ao tema. Concluiu-se que a gestão de pessoas tem sido significativa para o desenvolvimento e crescimento tanto das organizações quanto das pessoas.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Gestão estratégica de pessoas; Recursos Humanos.

Abstract

People management has been considered highly relevant for organizations, as the people who are the human capital of companies contribute significantly to their development and growth. In this context, it is important to identify, in the national and international researches, how the studies related to this theme have advanced over the past years. This research has as main objective to analyze about people management in the national and international publications, which are available in the databases of Academia.edu, BDTD (Digital Library of Theses and Dissertations), Capes (Coordination of Improvement of Higher Education Personnel), Dash Harvard, Research Gate and SPELL® (*Scientific Periodicals Electronic Library*), from 2007 to 2017. To carry out this research, a bibliometric analysis of studies of the theme was performed. From this first search using keywords, 540 studies were found, including essays, articles, theses and dissertations. Afterwards, 140 studies were selected to carry out the analysis. The results pointed out that the researches about the theme has been increasing yearly, even though they are still few. In conclusion, people management has been significant for the development and growth of organizations as well as the people themselves.

Keywords: people management, strategic people management; human resources.

1 INTRODUÇÃO

Nos estudos que envolvem a gestão de pessoas, diversos títulos para o tema, tais como: recursos humanos, capital humano. Porém, independente de como a forma de gestão é definida na organização, a gestão de pessoas pode ser considerada parte fundamental para o

bom funcionamento da organização. Desse modo, as organizações devem buscar relacionar as práticas de gestão de pessoas à ações voltadas aos objetivos estratégicos da organização.

Nesse contexto, a gestão estratégica de pessoas pode influenciar os resultados organizacionais, visto que a gestão de pessoas pode ser um dos fatores essenciais para a sobrevivência da organização, pois a gestão de pessoas ganhou um novo papel nos últimos anos, configurando-se como central para o atingimento das estratégias de negócios, (ULRICH 2000, FISCHER 2002), ou seja, uma organização onde as pessoas são motivadas tende a ter melhores resultados. Assim, a gestão de pessoas deve ser compreendida como um conjunto de políticas, práticas, ações e instrumentos empregados por uma organização capaz de influenciar o comportamento humano no ambiente de trabalho (DUTRA, 2014).

A gestão de pessoas torna-se uma estratégia para a organização, pois a organização pode melhorar os resultados de seus funcionários, seja por meio de políticas, práticas, ações ou instrumentos e conseqüentemente melhorará seus resultados e seu desempenho organizacional.

Diante do contexto apresentado, enfatizando principalmente a importância das pesquisas sobre o tema, apresentam-se **as seguintes questões de pesquisa:** Qual é o número de publicações que se referem à gestão de pessoas nos últimos anos? Quem são os autores e revistas que mais se destacam ou publicam sobre o tema? Qual a distribuição de publicações ano a ano? E qual o número de publicações com estudos que relacionam a gestão de pessoas à sustentabilidade organizacional?

Para responder a essas questões, optou-se por realizar uma pesquisa bibliométrica referente aos estudos sobre gestão de pessoas, como foco a análise da evolução e as contribuições da produção científica a cerca do tema. Dessa forma, o **objetivo principal** deste estudo foi identificar as publicações e estudos relacionados à gestão de pessoas em bases nacionais e internacionais, que são elas Academia.edu, BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Dash Harvard, Research Gate e SPELL® (*Scientific Periodicals Electronic Library*), no período de 2007-2017.

O estudo apresenta uma breve apresentação da revisão teórica a gestão de pessoas (evolução e conceitos), os aspectos metodológicos utilizados para cumprimento do objetivo da pesquisa, as análises e discussões dos resultados obtidos com o estudo, as considerações finais do estudo e, por fim, as referências utilizadas para a elaboração da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

Historicamente, Fleury e Fischer (1988, p. 99), apontam que a administração de recursos humanos “é resultado do desenvolvimento empresarial e da evolução da teoria organizacional nos Estados Unidos”. E posteriormente passou a ser incorporada e trabalhada em outros países.

Ao longo do tempo, a gestão de pessoas não tinha grande importância nas organizações, pois elas entendiam que nem sempre é possível mensurar sua contribuição direta para os negócios da organização (GONÇALVES; STEFANO; BACCARO, 2017). Porém com o tempo a gestão pessoas passou a ter grande relevância para as organizações, tornando-se um fator essencial para as estratégias organizacionais (ULRICH, 2000; FISCHER, 2002; MARRAS, 2000). Dessa forma a gestão de pessoas pode ser considerada um fator chave para o sucesso organizacional.

Para Dutra (2014, p. 25) a partir dos anos 80 “o fato de as empresas serem obrigadas a observar melhor o conjunto de expectativas e necessidades das pessoas fez com que surgissem as pressões do contexto interno”, assim as pessoas passaram a enxergar sua relação com o trabalho desempenhado e com a organização, ou seja, passaram a comprometer-se mais com as estratégias organizacionais.

Complementando esse visão Andrade (2010, p.17) com base em seus estudos, a partir de 1990 a principal mudança em Recursos Humanos “é o desenvolvimento de uma gestão de pessoas mais estratégica, ou seja, alinha a estratégia da organização, preocupada com a retenção de talentos e com carreiras mais flexíveis”. Assim os indivíduos passam a ser tratados de forma diferenciada na organização, visto que eles são fundamentais no processo organizacional e todas as organizações dependem essencialmente das pessoas para seu desenvolvimento e sobrevivência.

Todas as organizações dependem significativamente de seus recursos humanos para o seu sucesso organizacional, independentemente seu porte ou posição econômica, dessa forma a gestão de pessoas deve ser gerida de forma que os objetivos estratégicos de pessoas estejam alinhados aos objetivos organizacionais. Pois a gestão de pessoas pode representar o diferencial para o sucesso e desempenho da organização (FISCHER, 2002).

Ainda Fischer (2002) destaca que devido à importância do comportamento humano nas organizações, surgiu a necessidade e a preocupação com a gestão de pessoas cada vez maior na teoria organizacional. Assim a gestão de pessoas passou a ter relevância para as organizações, visto que as mesmas compreenderam a importância de gerir o capital humano na empresa.

A gestão de pessoas e a gestão estratégia de pessoas nas organizações devem ser entendidas de forma distinta, porém a gestão estratégica contribui para o alcance dos objetivos estratégicos organizacionais, pois a estratégia está diretamente relacionada com a organização e o ambiente, podendo ser complexa e de certa forma afeta o bem estar da organização (MINTZBERG; AHLSTRAND; LAMPEL, 2000).

Já para Fleury e Fischer (1998, p.91) a gestão de pessoas pode ser “compreendida como um conjunto de políticas e práticas definidas por uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”. Para as autoras a gestão de pessoas deve ser entendida pelas organizações de forma estratégica, orientando o comportamento dos trabalhadores.

Dessa forma, o comportamento das pessoas está diretamente associado à gestão de pessoas, visto que a gestão de pessoas envolve políticas e práticas que orientam como deve ser o comportamento humano dentro de uma determinada organização (FLEURY; FISCHER 1998).

Dutra (2014, 16) corrobora com essa ideia ao afirmar que “a gestão de pessoas deve ser integrada, e o conjunto de políticas e práticas que a formam deve, a um só tempo, atender aos interesses e expectativas da empresa e das pessoas”. Assim, ambas as partes devem trabalhar alinhadas aos objetivos estratégicos das organizações. Pois os trabalhadores podem contribuir para os objetivos estratégicos da empresa visto que o capital humano pode ser visualizado como o núcleo de uma organização, contribuindo de forma significativa para mesma (LEPAK, SNELL, 1999).

Na visão de Maximiano (2014) a gestão de pessoas pode ser classificada em três níveis que são: operacional, administrativo e estratégico. Para o autor o nível estratégico tem como objetivo definir as estratégias e definir as políticas de gestão de pessoas na organização. O nível administrativo preocupa-se com as ações que gerenciam e que são responsáveis pelos processos de gestão de pessoas na organização, tais como o desenvolvimento, treinamento, seleção. E o nível operacional trabalha diretamente com as atividades rotineiras da gestão de pessoas, que envolvem tarefas de documentação, atualização de dados, e entre outros os

processamentos de pagamentos e benefícios, sendo que no nível operacional percebe-se que tarefas desenvolvidas exigem alto grau de precisão e cuidado, visto que um erro pode comprometer o processo de gestão de pessoas.

Nos últimos anos foi possível perceber profundas mudanças no RH, pois antes o RH era visto pelos gerentes das organizações apenas no que se refere à área administrativa e profissional, dando importância apenas às atividades rotineiras da empresa, como por exemplo, fechar a folha de pagamento dos funcionários (MAXIMIANO, 2014).

Atualmente percebe-se que pesquisadores e profissionais identificaram e reconheceram a importância da gestão de pessoas na implementação de estratégias organizacionais, pois o desempenho dos empregados pode refletir no desempenho organizacional. Dessa forma, o RH pode influenciar significativamente na sobrevivência organizacional (BACKER; HESELID; ULRICH 2001).

Com o mercado competitivo cada vez mais acirrado, as organizações necessitam de um posicionamento estratégico para atuarem no contexto onde estão inseridas. Assim, entender que a pessoas podem influenciar na estratégia da organização deve ser uma constante para o desenvolvimento e sobrevivência organizacional. Pois para Dutra (2014, p. 66) “a gestão estratégia de pessoas está intimamente vinculada ao pensar a ao fazer estratégico da organização”. Ou seja, deve haver um alinhamento entre a gestão de pessoas aos objetivos organizacionais, visando resultados que satisfaçam a todos os envolvidos, e dessa forma o fator humano pode ser entendido como uma estratégia para a organização (LEITE; ALBUQUERQUE, 2010).

Expostos os conceitos segundo alguns autores e importância da gestão de pessoas para as organizações, a seguir será apresentada a metodologia do estudo bem como os resultados encontrados na pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

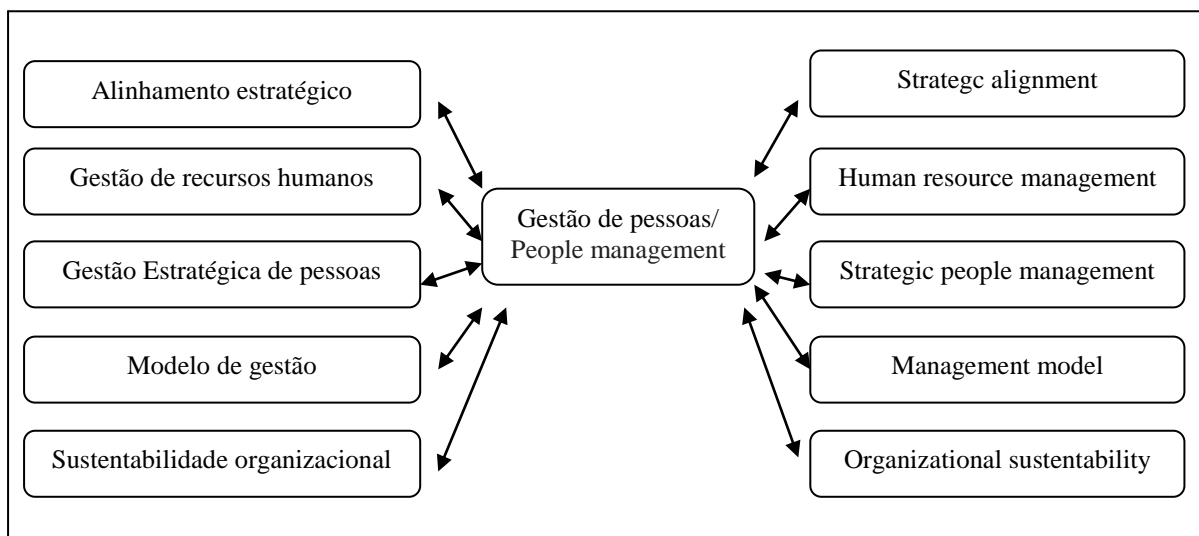
A pesquisa tem como objetivo geral analisar as publicações nacionais e internacionais sobre a gestão de pessoas, disponíveis nas bases Academia.edu, BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Dash Harvard, Research Gate e SPELL® (*Scientific Periodicals Electronic Library*), no período de 2007-2017, e para tanto optou-se pela bibliometria como método de pesquisa, visto que a bibliometria é uma técnica quantitativa de medição de produção de estudos realizados a certa de determinado tema (ARAÚJO, 2006).

A análise bibliométrica dos estudos permitiu levantar informações referentes ao tema gestão de pessoas, nos estudos disponíveis nas bases selecionadas para a busca de matérias que vieram a compor a pesquisa, com a análise buscou-se quantificar as publicações disponíveis, e analisar suas contribuições para os estudos que envolvem a temática. Cabe resaltar que a pesquisa esta vinculada ao projeto denominado Gestão Estratégica de Pessoas e a Sustentabilidade Organizacional nas Indústrias do Paraná, projeto iniciado no ano de 2017, o qual conta com auxílio financeiro da Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico, o qual direcionou as bases e o período de abrangência das publicações (2010-2017).

A pesquisa configura-se como sendo um estudo descritivo, de abordagem quantitativa, pois os dados foram coletados, e posteriormente foram analisados. Dessa forma, Creswell (2007, p 18) afirma que “os métodos quantitativos envolvem os processos de coleta, análise, interpretação e redação dos resultados de um estudo”. Com isso, os dados obtidos na coleta de dados para a realização do estudo foram quantificados e analisados a fim de atingir o objetivo de pesquisa.

Para a pesquisa, foi definido inicialmente que os estudos selecionados para a pesquisa seriam os estudos constantes nas bases selecionadas que tratassem do tema gestão de pessoas, a partir das palavras-chave: “Alinhamento estratégico”, “Strategic alignment”, “Gestão de recursos humanos”, “Human resource management”, “Gestão Estratégica de pessoas”, “Strategic people management”, “Modelo de gestão”, “Management model”, “Sustentabilidade organizacional” e “Organizational sustainability”, torna-se importante destacar que os estudos encontrados a partir das últimas duas palavras-chave foram selecionados apenas os estudos que relacionavam diretamente a gestão de pessoas a sustentabilidade organizacional, conforme figura a seguir:

Figura 1: Relação entre as Palavras-chave de busca



Fonte: Elaborada pelos autores a partir do objetivo de pesquisa (2018).

A busca foi realizada entre os meses de janeiro a abril de 2018. Sendo que o resultado preliminar apresentou o total de 540 estudos que tratavam a temática da pesquisa, desse total foram selecionados 140 estudos que tratavam diretamente a gestão de pessoas nas organizações.

Para a análise de dados da pesquisa, na construção da rede de interação entre os autores foi utilizado o Software Ucinet®, sendo este um programa especializado na análise de dados provenientes de redes sociais, de relações ou redes. O programa utilizado permite transformar dados em redes gráficas permitindo uma visualização dinâmica do contexto da pesquisa.

4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, buscou-se pelas palavras-chave nos títulos dos trabalhos, para a quantificação dos estudos publicados. Posteriormente, cada estudo foi analisado e selecionado para a pesquisa, sendo que durante as leituras, foram detectados estudos repetidos nas bases e assim descartados quando repetidos.

Na primeira pesquisa foram encontrados 540 estudos que continham as palavras-chave no título do trabalho, sendo que para a pesquisa foram efetivamente considerados úteis 140 estudos, conforme tabela a seguir:

Tabela 1: Demonstrativo da análise de publicações nas bases de dados selecionadas.

BASE DE DADOS	TOTAL DE ARTIGOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE
Academia. edu	9
Dash Harvard	1
Spell	61
Capes	22
Research Gate	17
BDTD	30
TOTAL	140

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da base de dados, 2018.

Destaca-se que do total de 140 estudos selecionados para a análise bibliométrica 24 deles tiveram publicações internacionais, e os outros 116 foram publicados em revistas de artigos científicos e também nos bancos de dados de teses e dissertações. Salienta-se que dos artigos analisados 13 deles relacionam a gestão de pessoas e a sustentabilidade organizacional. Percebe-se que esse campo de estudo ainda é pouco explorado.

Para o estudo verificou-se também o número de citações que cada estudo teve, devido ao número de artigos estudados, optou-se por apresentar uma tabela apresentando os 10 artigos que mais tiveram citações, ou seja, que tiveram mais de 20 citações no google acadêmico, com relação às bases selecionadas para a pesquisa.

Tabela 2: Artigos sobre a gestão de pessoas, de acordo com o número de citações e a base utilizada para a pesquisa.

Título/	Principais contribuições dos estudos	Nº de citações	Base/Ano
Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization	Apresentar as melhores práticas de RH para apoiar a sustentabilidade ambiental.	73	CAPES/2012
Role of HR in the new world of sustainability	O estudo propõe que o HRD (Departamento de Recursos Humanos) esteja singularmente posicionado para apoiar as metas de sustentabilidade da organização para o lucro, as pessoas e o planeta, mantendo sua vantagem competitiva.	67	CAPES/2010
Recursos humanos x gestão de pessoas	Um breve estudo, análise e reflexão das diferenças e semelhanças entre a Gestão de Pessoas e RH, buscando contribuir para o debate acadêmico e científico.	64	Academia.edu /2008
Avaliação e mensuração de resultados em gestão de pessoas: um estudo com as maiores empresas instaladas no Brasil	Os resultados da pesquisa confirmaram a importância de haver um programa estruturado para a avaliação e mensuração de resultados em Gestão de Pessoas.	55	SPELL/2008
As quatro faces de RH: analisando a <i>performance</i> da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil	Entender como a GRH atua nas 500 maiores empresas no Brasil, os autores concluem que a GRH não pode ser considerada estratégica.	53	CAPES/2010
The Impact of Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability on Organizational Ethical Climates: An Employee Perspective	Demonstrou que as práticas de melhoria de habilidades, seleção e melhoria de oportunidades melhoram os climas éticos benevolentes nas organizações.	45	CAPES/2015

Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período de 2000-2010	O estudo sugere que produzir ciência social aplicada com excelência resulta no impacto da pesquisa.	33	SPELL/2012
Looking Beyond an Administrative Human Resources Department: HR and Institutional Performance.	As práticas de trabalho de alto desempenho têm um impacto econômico e estatisticamente significativo tanto nos resultados intermediários dos funcionários.	29	CAPES/2017
Corporate governance and strategic human resource management: Four archetypes and proposals for a new approach to corporate sustainability	Fornecer novos direcionamentos para a pesquisa de SHRM para enfrentar os principais desafios enfrentados pelas organizações e a gestão de pessoas.	26	CAPES/2016
Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale	Em todas as unidades estudadas foi observado esforço organizacional para atrair, desenvolver e reter pessoas.	23	SPELL/2010

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da base de dados, 2018.

A Tabela 2 buscou apresentar os estudos que tiveram mais citações, entretanto destaca-se que a tabela refere-se apenas as bases selecionadas para o estudo, outros levantamentos podem trazer informações diferentes devido a escolha da base para a seleção de materiais a serem analisados. Os dois primeiros colocados na Tabela 2, são artigos com publicações internacionais, e estão entre os 13 artigos que relacionam a gestão de pessoas e a sustentabilidade nas organizações.

Tabela 3: Revistas e universidades que publicaram os estudos analisados sobre gestão de pessoas no período de 2007-2017.

Revista/ Universidade	Quantidade de estudos
Revista de Administração Contemporânea - RAC	11
Universidade de São Paulo - USP	8
Fundação Getulio Vargas	7
Universidade Nove de Julho	4
Revista Ibero-Americana de Estratégia - RIAE	4
Human Resource Management	2
International Journal of Applied Research	2
Rev. Elet. Gestão e Serviços	2

Fonte: Dados da Pesquisa

Obs.: Não incluídas as revistas e universidade que tiveram apenas uma publicação no período pesquisado.

Entre as revista e universidade apresentadas na Tabela 3, três tiveram destaque pelo número de estudos publicados nas bases selecionadas: a Revista de Administração Contemporânea – RAC, Universidade de São Paulo – USP e a Fundação Getulio Vargas – FGV.

A Tabela 4 tem como objetivo apresentar a evolução dos estudos relacionados ao tema gestão de pessoas, com base nos 140 estudos selecionados inicialmente para a pesquisa, destaca-se que esses números referem-se apenas aos estudos disponibilizados nas bases selecionadas.

Tabela 4: Distribuição da produção científica nas bases selecionadas ano-a-ano (2007-2017).

Ano	Total de estudos encontrados
2007	2
2008	4

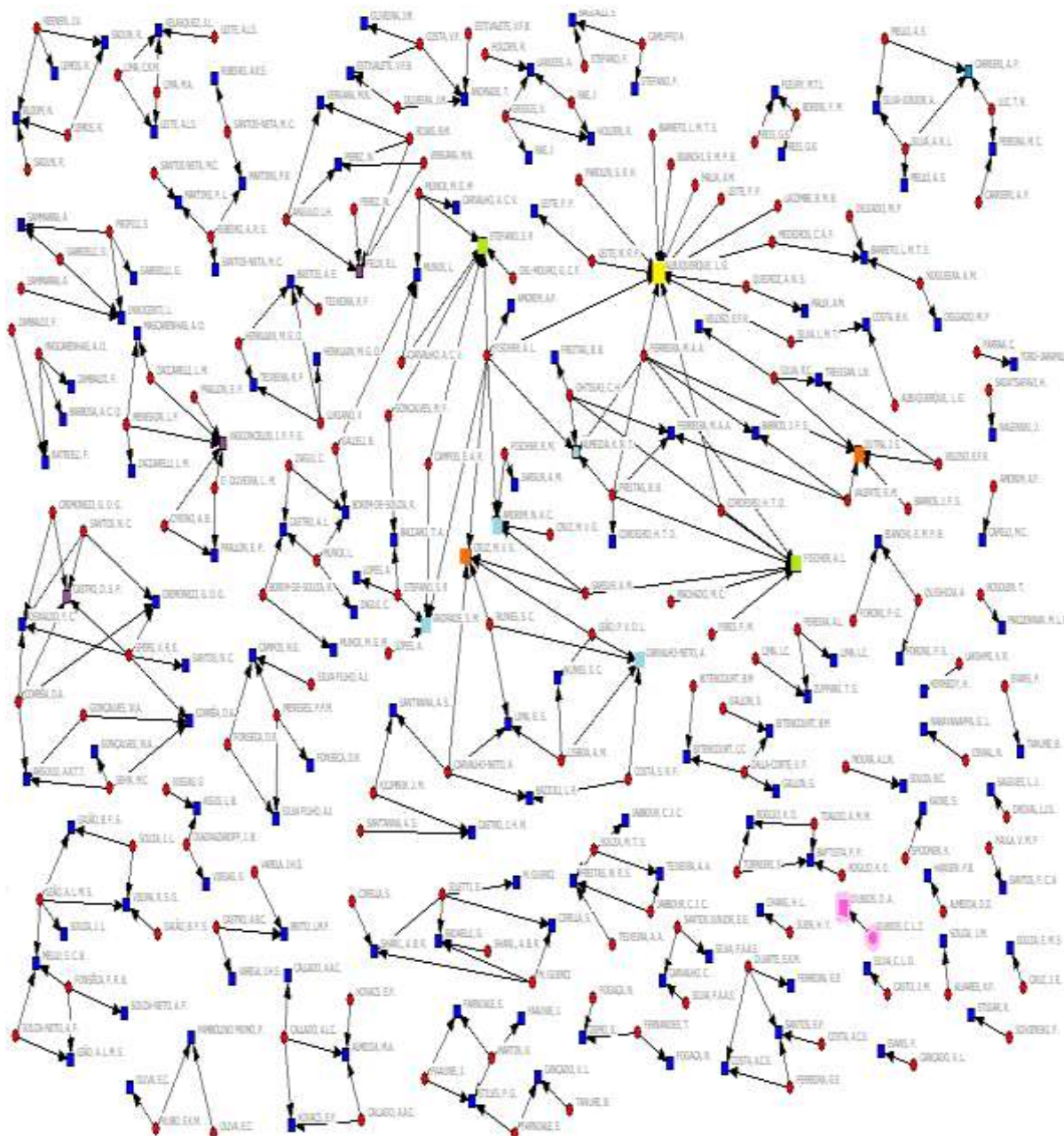
2009	9
2010	9
2011	11
2012	13
2013	18
2014	19
2015	18
2016	15
2017	22
TOTAL	140

Fonte: Dados da Pesquisa

É possível identificar na tabela que nos anos de 2007 e 2008, a produção de estudos era a cerca do tema gestão de pessoas era extremamente baixa, a partir de 2009, percebe-se que houve interesse pela temática por parte dos pesquisadores, crescendo de forma gradativa. Se compararmos o número de estudos de 2017 com relação ao de 2007, percebe-se que houve um crescimento significativo dos estudos relacionados à temática.

Neste estudo também foi analisada a interação entre os autores dos 140 estudos selecionados para a bibliometria, a Figura 2 apresenta a relação entre os autores gerados por meio do software Ucinet®.

Figura 2: O processo de colaboração científica entre os autores



Fonte: Elaborado pelos autores com auxílio do Software Ucinet® (2018).

A Figura 2 mostra a existência de uma grande rede de cooperação científica entre os autores em gestão de pessoas, a rede interliga autores nacionais e internacionais. Este grande grupo é liderado por Albuquerque, sendo que este grupo é interligado a outras três redes evidenciadas pela cor verde dos pontos de interligação, são líderes destas redes: Fischer, Stefano, seguidos de Cruz e Dutra, com a cor alaranjada, sendo que na cor azul clara podem ser destacados os autores Almeida, Amorim, Andrade e Carvalho-Neto.

A rede liderada pelo autor André Fischer, foi a linha de comunicação principal entre a rede maior e os outros autores, Dubios e Dubios, foi a mais produtiva em termos de números de artigos publicados, mas não faz parte de nem umas das redes de interligações, estando em produções independente. Salienta-se, ainda, que existe um número considerável de redes menores tais como: Castro e Vasconcelos, entre outras formadas por três e dois autores.

Para a análise de interação entre os autores foram considerados 255 nomes, que representam os 140 estudos que compõem o estudo. Foi possível constatar que os nomes

listados nas principais redes representam nomes importantes da área de Gestão de Pessoas, pois são responsáveis como autores e coautores de vários estudos e pesquisas que envolvem a temática.

Com a pesquisa buscou-se apresentar o crescimento de estudos nos últimos 10 anos que envolvem a temática, disponíveis nas bases nacionais e internacionais selecionadas para o estudo, assim é possível afirmar que houve crescimento significativo de estudos que envolvem o tema, tanto no número de publicações quanto no número de autores.

De forma geral, que as redes de autores são de diferentes estruturas, sendo que neste estudo evidenciou-se uma grande rede, interligado outras três redes, e redes menores de autores. Dessa forma, o estudo visa contribuir para estudos futuros relacionados à Gestão de Pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo identificou as publicações recentes de estudos nas bases nacionais e internacionais, sendo as bases: Academia.edu, BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Dash Harvard, Research Gate e SPELL® (*Scientific Periodicals Electronic Library*), no período de 2007-2017. O referencial teórico apresentou um breve histórico e os conceitos da gestão de pessoas, bem como sua importância para a organização, pois as empresas dependem de seus recursos humanos para o sucesso organizacional.

Os resultados da pesquisa abrangeram um total de 540 estudos das bases mencionadas anteriormente, baixados a partir das palavras chaves de pesquisa, e posteriormente analisados para o estudo, sendo que os estudos repetidos nas bases eram descartados, restando um total 140 estudos, entre eles teses, artigos, ensaios e dissertações.

O estudo apresentou os 10 estudos que mais tiveram citações, bem como suas principais contribuições. Sendo que 50% dos estudos mais citados são de origem nacional e 50% de origem internacional. Ainda respondendo uma das questões da pesquisa, destaca-se que nos estudos analisados, 13 estudos relacionam a gestão de pessoas e a sustentabilidade organizacional, evidenciando uma lacuna existente de estudos relacionados a esse tema específico.

Com relação às revistas e universidades que mais publicam estudos relacionados ao tema gestão de pessoas, a Revista de Administração Contemporânea – RAC, foi a que mais se destacou, com 11 publicações, seguida a Universidade de São Paulo, com 8 publicações, outro destaque foi para a Fundação Getulio Vargas com 7 publicações. Cabe destacar que estes números referem-se apenas as bases mencionadas para o estudo.

Ao analisar a interação entre os autores dos 140 estudos selecionados para a bibliometria, os autores que mais se destacam por suas redes de produção científica são Albuquerque, Fischer, Stefano, seguidos de Cruz, Dutra, Almeida, Amorim, Andrade e Carvalho-Neto.

Com o estudo foi possível constatar que houve um crescimento significativo de estudos relacionados à gestão de pessoas nos últimos dez anos, pois em 2007 foram encontrados nas bases apenas 2 estudos relacionados ao tema, já em 2017 foram encontrados nas bases selecionadas para o estudo 22 estudos relacionados a temática.

Além das contribuições, este estudo possui como limitação a existência de poucos estudos relacionados ao tema, principalmente no que diz respeito a gestão de pessoas relacionado a sustentabilidade organizacional. Nesse sentido, torna-se relevante que estudos futuros relacionem a gestão de pessoas à sustentabilidade organizacional para a melhor compreensão da importância da gestão de pessoas de forma sustentável.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. M. Percepção de justiça distributiva no clima organizacional – Um estudo sobre as organizações brasileiras que buscam se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo, 2010.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Revista em Questão**. Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.

BECKER, B. E. HASELID, M. A. ULRICH, D. **Gestão estratégica de pessoas com “scorecard”**: interlingando pessoas, estratégia e performance. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio e Janeiro: Elsevier, 2001, 14ª reimp.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 1ª ed. 13. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2014.

FISHER, A. L. **Um resgate conceitual histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002, p. 11-34.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Gestão de pessoas: desafios de aproximar a teoria da prática e vice-versa**. Revista de Administração da USP. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 90-974, 1998.

GONÇALVES, M. F. STEFANO, S. R. BACCARO, T. A. Sustentabilidade organizacional e suas relações com a gestão estratégica de pessoas: um estudo de caso em um cooperativa agroindustrial. **Revista de Administração da UNIMEP**. Edição especial: Inovação, sustentabilidade e empreendedorismo, v.15, n.3, Maio/Agosto – 2017.

LEPAK, D. P.; SNELL, S. A. 1999. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. **Academy of Management Review**, 24: 31–48.

MAXIMIANO, A. C. A. **Recursos humanos: Estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

MINTZBERG, H; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. **Safári da estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. São Paulo: Futura, 2000.