

## **GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

Os recursos humanos desempenham um papel fundamental em todas as atividades produtivas e de prestação de serviços, sendo de extrema importância estratégica para as organizações. Eles representam o capital humano de uma organização, o que significa que são responsáveis por suportar o desempenho, a eficiência e a inovação em todas as áreas de negócios. (Bilhim, 2009)

Os colaboradores são considerados o principal ativo de uma empresa. São eles que impulsionaram a inovação, a criatividade e a produtividade. O conhecimento, as habilidades e as experiências dos funcionários são recursos valiosos que podem ser aproveitados para alcançar os objetivos estratégicos da organização. (Del Corso, Petraski, Vieira, & Taffarel, 2015)

Os recursos humanos são responsáveis por atrair e selecionar os candidatos mais qualificados para ocupar as posições em uma organização. Eles identificam as habilidades, competências e experiências necessárias para cada função e buscam candidatos que atendam a esses requisitos. Uma contratação eficaz pode trazer profissionais talentosos e motivados que impulsionam o sucesso da organização. (Cavalcante, 2000)

Além de tudo isso, os recursos humanos são responsáveis pela execução das atividades necessárias para produzir bens ou fornecer serviços. Eles possuem como habilidades, conhecimentos e experiência necessários para realizar essas tarefas de maneira eficiente e eficaz.

A gestão estratégica de recursos humanos está diretamente relacionada ao sistema de folha de pagamento de uma organização. A folha de pagamento é uma parte crítica da administração de recursos humanos, pois envolve o processamento e o pagamento de benefícios e benefícios aos funcionários. (Bilhim, 2009)

Algumas maneiras pelas quais a gestão estratégica de recursos humanos está relacionada ao sistema de folha de pagamento são:

- **Precisão e conformidade:** um sistema de folha de pagamento eficiente garante que os efeitos e benefícios sejam calculados corretamente e em conformidade com as leis trabalhistas e regulamentações fiscais. Isso evita erros no pagamento e ajuda a evitar problemas legais ou financeiros para a organização.

- Remuneração competitiva: a remuneração é uma das principais ferramentas de gestão de pessoas. Um sistema de folha de pagamento eficaz permite que uma organização estabeleça e administre recompensas e benefícios competitivos, satisfatórios com o mercado e capazes de atrair e reter talentos qualificados.
- Eficiência operacional: um sistema de folha de pagamento eficiente e preciso, pode melhorar a eficiência operacional da organização. Automatizar tarefas manuais e repetitivas relacionadas à folha de pagamento reduz a possibilidade de erros e economiza tempo dos profissionais de recursos humanos. Isso permite que eles se concentrem em atividades mais estratégicas, como atração e retenção de talentos.

A média salarial para os grupos profissionais relacionados à equipe técnica do projeto de sistema de folha de pagamento pode variar dependendo de vários fatores, como a localização geográfica, o nível de experiência, a qualificação e a demanda do mercado. Para a formação da equipe técnica do projeto seriam necessários os profissionais de: Analista de Sistemas: R\$ 4.000 - R\$ 8.000 por mês; Programador: R\$ 3.000 - R\$ 6.000 por mês; e Especialista em Folha de Pagamento: R\$ 5.000 - R\$ 10.000 por mês.