

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Management of human resources in the organizations

Ana Claudia de Liz¹
Eduarda Dos Santos¹
Eduardo Pereira Da Silva¹
Eunice Fabiana Schnaider¹
Raquel Vieira Dos Santos¹
Diana Albuquerque¹

Resumo: A gestão de recursos humanos tem evoluído ao longo dos tempos, uma vez que partiu de uma gestão operacional pautada em controles, foi se especializando ao longo do tempo e hoje precisa necessariamente ter uma atuação estratégica. Somente com atuação estratégica a gestão de recursos humanos consegue agregar valor às organizações. O gestor de recursos humanos, hoje, precisa estar atualizado, possuir habilidades de conhecimento abrangentes para conseguir entender as demandas e atuar com foco em resultados. Com as pessoas e através das pessoas conseguimos: desenvolvimento, melhores resultados e valor agregado. Ao concluir isso, as organizações têm investido e valorizado cada dia mais a gestão de recursos humanos. As pessoas são a essência da organização, seu principal recurso e as organizações que possuem uma gestão de recursos humanos envolvida na evolução e na motivação do ser humano, conseguem pleno sucesso em benefício da organização.

Palavras-chave: Gestão de recursos humanos. Organizações. Pessoas.

Abstract: The human resources management has evolved over the years, since this management begun from operational management based in controls, specializing throughout the time and nowadays it needs to have a strategic performance. The human resource management can add value to organizations with a strategic performance. The HR manager needs to be updated and must have knowledge and ability to understand the demands and thus to act with focus on results. Together and through people development we can get better results and add value. Accomplishing this, the organization has invested and enhanced the human resources management. Since people are the essence of an organization and the main characteristic for a developed management and personnel motivation, it is essential to have a management that aims to success and benefit the Organization through its team.

Keywords: Human resources management. Organizations. People.

Introdução

Este trabalho tem como objetivo discorrer a respeito do novo olhar da gestão de recursos humanos nas organizações, mostrando primeiramente sua história, evolução, atuação, desafios, dificuldades e importância junto às organizações.

A área de recursos humanos pode ser definida como algo de extensa complexidade. Ao falarmos nela, falamos dos funcionários que realizam as mais diferentes funções para manter o funcionamento da empresa e, conseqüentemente, a estabilidade em um mercado de trabalho cada vez mais concorrido e volátil.

Neste sistema, a pessoa fornece sua força de trabalho em troca de um salário e executados determinados serviços ordenados por superiores, sendo um ciclo que se repete enquanto a pessoa mantiver um vínculo empregatício com a instituição. Não há grandes segredos ao se analisar este sistema, pois o funcionário irá obter sua recompensa enquanto trouxer resultados para a empresa, caso contrário, não há sentido para a instituição contar com os serviços de determinados funcionários. Mas, para manter o equilíbrio das práticas desses funcionários, é

¹ Centro Universitário Leonardo Da Vinci – UNIASSELVI – Rodovia BR 470 - Km 71 – nº 1.040 – Bairro Benedito – Caixa Postal 191 – 89130-000 – Indaial/SC – Fone (47) 3281-9000 – Fax (47) 3281-9090 – Site: <www.uniassevi.com.br>.

necessária que uma gestão seja aplicada em relação a eles, criando-se um consenso em relação aos objetivos a serem atingidos. Desta forma, se pratica a gestão de recursos humanos, com o intuito de se criar um ambiente onde não haja meramente funcionários, mas sim pessoas que queiram crescer junto com a empresa e que vistam a camisa da instituição em todos os momentos possíveis. Neste cenário, a gestão tem o papel de motivar o trabalhador, fazendo com que deixe de ser um funcionário e passe a ser um colaborador, alguém que esteja focado totalmente na busca de resultados positivos para a empresa e que não se deixe abalar facilmente por determinados fatores presentes na rotina profissional.

Para se entender mais sobre a gestão de recursos humanos, ela pode ser definida como um processo onde se avalia o trabalhador não como um simples recurso ou ferramenta que será utilizada para obter resultados para a instituição, mas como um ser humano que possui suas motivações e ambições e que está procurando desafios que irão contribuir para a formação de sua carreira. Logo, podemos entender que a empresa precisa se mostrar um lugar apropriado para o colaborador querer fornecer seus serviços e não o contrário. Pensando assim, a gestão de recursos humanos precisa realizar um acompanhamento sobre o colaborador e buscar entender quais são seus planos e aproveitar o máximo das ideias vindas dele.

Desenvolvimento

Pode-se analisar que atualmente há uma taxa de rotatividade relativamente alta em muitas empresas nacionais e tal acontecimento muito está relacionado à falha na gestão de recursos humanos. Parece haver uma necessidade de se apegar ao passado, onde o modelo se baseava em superiores ditarem ordens e funcionários simplesmente aceitarem. Os cargos administrativos existem até hoje, mas a problemática, nesta situação, é entender a posição do colaborador, que antigamente cumpria ordens para obedecer à ética de trabalho, mas que atualmente, devido à rotatividade, à falta de conhecimento prático e à necessidade nas organizações de aumento da produtividade, acabou mudando essa ideia e fazendo com que a gestão de recursos humanos trabalhe com o olhar voltado para a inovação desde a seleção, o treinamento e na forma de integração dos profissionais.

Podemos observar também, que na atualidade não basta a empresa pagar todos os direitos trabalhistas corretamente, pois o mercado de trabalho atual requer a valorização e o reconhecimento dos profissionais e diante disto, a área de recursos humanos passa a ter um papel ainda mais importante, inovador e desafiador, desenvolvendo e promovendo ações que provoquem mudanças e melhorias no desenvolvimento de toda a organização, buscando respostas humanas para transformar, melhorar e valorizar as organizações.

Peter Drucker (1962, p. 131), administrador austríaco e um dos maiores pensadores na área administrativa, cita que “O planejamento não diz respeito às decisões futuras, mas às implicações futuras de decisões presentes”. Analisando a gestão de recursos humanos, esta frase remete bem a importância de no presente identificar as melhores possibilidades de tornar um funcionário literalmente um colaborador do que tomar decisões no futuro sobre práticas passadas que não renderam o esperado. Mas existem problemáticas.

No Brasil, a classe média tem crescido com o tempo, logo, o poder aquisitivo dos novos integrantes deste grupo também cresceu. A consequência disso é um grande consumo de serviços e produtos, o que faz as empresas produtoras necessitarem aumentar a produção, ou seja, contratar mais mão de obra para intensificar este serviço. E o problema está exatamente na contratação, pois a empresa precisa de muitos funcionários e podemos observar que trabalhar bem na fase de seleção é só o primeiro passo para uma bem-sucedida gestão de recursos humanos. Uma vez que os candidatos já foram bem selecionados agora é hora de formar, pois, por

mais que os novos profissionais venham com grande bagagem teórica, falta o conhecimento da prática, e essa tarefa vale também para os veteranos que necessitam de novas qualificações a fim de levar seus trabalhadores à realização profissional e pessoal, pois um empregado motivado significa qualidade e produtividade.

Entretanto, a realidade é outra, pois no país onde a educação e a qualificação profissional não são totalmente desenvolvidas, encontrar o profissional completo e já pronto é muito difícil. Para piorar, muitos gestores não estão investindo em treinamentos de funcionários e nem ao menos mostram como os procedimentos funcionam, mas esperam que eles forneçam resultados satisfatórios. Nesta situação, as empresas se excedem na quantidade, mas aniquilam a qualidade. Seguindo este caminho, não percebem que são as culpadas pelo baixo rendimento de seus colaboradores, trazendo com isto outro problema, o fato de um determinado cargo não ter a menor possibilidade de crescimento para um funcionário, necessitando então uma mudança neste tipo de mentalidade.

Atualmente, um colaborador não está na empresa somente para obedecer a ordens e trazer resultados, ele também está à procura de uma valorização, de forma que possa contribuir muito mais e assim aumentar seu comprometimento com a organização.

Diante do que mostra a história, na administração organizacional moderna vem sendo reforçado o contexto de gestão de recursos humanos, que busca o capital humano e que visa associar os interesses das organizações com a capacidade individual de cada colaborador.

Mas existem situações onde o colaborador não recebe cuidados da administração e há casos onde um funcionário se encontra “congelado” na função e acaba não possuindo expectativas maiores de realizar um trabalho como gostaria causando com isto, problemas de saúde no trabalhador.

Além de todos os problemas já vistos, a atualidade vem mostrando a “Síndrome de *Burnout*”, que é responsável pelo colapso do trabalhador, afetando totalmente sua motivação e impossibilitando as condições de trabalho do mesmo.

Outro desafio que as organizações estão buscando dos profissionais gestores de recursos humanos é a habilidade de gerenciar e motivar, mas que, quando for preciso, arregacem as mangas e façam acontecer, pois podemos ver que a união faz a força e as empresas e os colaboradores unidos conseguem chegar a um objetivo comum, que é realização profissional, qualidade de vida, sucesso na produtividade e lucro nas organizações.

Considerações finais

Com base nas pesquisas realizadas, conclui-se que investir no desenvolvimento das pessoas em uma organização, é investir na qualidade dos produtos e serviços, é atender melhor aos clientes e ampliar o faturamento, portanto, hoje o capital humano deve ser valorizado para que as organizações alcancem e superem as metas almeçadas.

Vimos ainda, que a gestão de recursos humanos vem sofrendo evoluções ao longo dos tempos, uma vez que partiu de uma gestão operacional pautada em controles, onde foi se aprimorando ao longo do tempo e hoje precisa e visa necessariamente ter uma atuação estratégica. Somente com atuação estratégica, a gestão de recursos humanos consegue agregar valor às organizações.

O gestor de recursos humanos, hoje, precisa estar atualizado, possuir habilidades de conhecimento abrangente para conseguir entender as demandas e atuar com foco em resultados. Com as pessoas e através das pessoas conseguimos: desenvolvimento, melhores resultados, e valor agregado. Ao concluir isso, as organizações têm investido e valorizado cada dia mais a gestão de recursos humanos.

São as pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem o negócio das empresas. Dirigem inclusive outras pessoas. O parceiro mais íntimo da organização é o empregado: aquele que está dentro dela e que lhe dá vida e dinamismo. (CHIAVENATO, 1999, p. 7).

Referências

ABRH-BA. **O novo perfil do profissional de recursos humanos**. Salvador, Bahia, 2015. Disponível em: <<http://abrhba.org.br/noticia/o-novo-perfil-do-profissional-de-recursos-humanos>>. Acesso em: 22 jun. 2015.

ABRH-BA. **Um novo olhar sobre a gestão de pessoas**. Salvador, Bahia, 2015. Disponível em: <<http://abrhba.org.br/noticia/um-novo-olhar-sobre-a-gestao-pessoas>>. Acesso em: 22 jun. 2015.

AEDB – Associação Educacional Dom Bosco. O novo modelo de recursos humanos: gestão de pessoas. **VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, RJ, outubro 2010. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos10/266_Seget%202010.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2015.

ALVES, Mary Márcia et al. **O novo olhar do gestor de recursos humanos na eficiência do processo de recrutamento e seleção**. Faculdade Una de Contagem. Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – 1º ciclo, módulo A. Contagem, 2012. Disponível em: <<http://www.youblisher.com/p/358432-O-novo-Olhar-do-Gestor-de-Recursos-Humanos-na-eficiencia-do-Processo-de-Recrutamento-e-Selecao/>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus S.A., 1999.

COLETÂNEA de artigos. Livro II. Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <http://www.ecx-clubedorh.com.br/134/ECX_Livro_RH_2_TELA.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2015.

COSTA, Paula Cristina. **Gestão de pessoas: arte ou ciência**. Outubro, 2010. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=0ey42tkxn>. Acesso em: 22 jun. 2015.

DRUKER, Peter F. **Prática de administração de empresas**. Rio de Janeiro, Fundo de Cultura, 1962.

LRQA. Certificação de sistemas de gestão da qualidade. Disponível em: <http://www.lrqa.com.br/certificacao/qualidade/iso9000_2000_02.asp>. Acesso em: 19 jun. 2015.

LRQA. ISSO 9001 Sistema de gestão da qualidade. Disponível em: <http://www.lrqa.com.br/certificacao/qualidade/iso9000_2000.asp>. Acesso em: 19 jun. 2015.

PAIOTTI, Vera. **J. Purcino entrevista Vera Paiotti sobre a importância do RH para uma empresa**. RH Estratégico, publicado em 12 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=I_rWeQjFHc0>. Acesso em: 19 jun. 2015.

RH Estratégico. **O que é esta nova ferramenta para as empresas**. Enviado em: 29 de março de 2011. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=z2sM94mXiNQ>>. Acesso em: 6 jul. 2015.

SILVEIRA, Karina Rochido. **A importância da gestão de recursos humanos na organização**. Techoje. 2015. Disponível em: <http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/370>. Acesso em: 19 jun. 2015.

SOUSA, Kelly Mayana Pacheco de. **Introdução à gestão de pessoas**. Maio 2013. Disponível em: <<http://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/introducao-a-gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

SOUZA, Celso de Souza e. **O papel estratégico do RH nas organizações**. Sênior Sistemas, publicado em: 18 de outubro de 2012. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=C-J46T7aPsEc>>. Acesso em: 6 jul. 2015.

VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de; VASCONCELOS, Flávio C. Gestão de recursos humanos e identidade social: um estudo crítico. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 64-78, jan./mar. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a07.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

VOCÊ RH: revista bimestral. São Paulo: Ed. Abril, n. 30, fev./mar, 2014.

VOCÊ RH: revista bimestral. São Paulo: Ed. Abril, n. 31, abr./mai. 2014.

WIKIPÉDIA. Gestão de recursos humanos. 2015. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Gest%C3%A3o_de_recursos_humanos>. Acesso em: 19 jun. 2015.

Artigo recebido em 15/06/15. Aceito em 17/08/15.
