

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Jessica Thais Lima da Silva

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Murilo Henrique Silva Souza

Graduando em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Elisângela de Aguiar Alcalde

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Maria Luzia Lomba de Sousa

Doutora em Teoria Econômica – UEM; Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
Docente do Instituto Euvaldo Lodi – IEL;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

RESUMO

O objetivo desse artigo foi salientar a importância da gestão de recursos humanos nas organizações. Com o avanço tecnológico e as inovações trazidas pelos mesmos, é de suma importância a aplicação da gestão dos recursos humanos, pois é por meio dela que se dá a manutenção e administração dos talentos de cada membro incluído na empresa. Isso resulta em melhora na empresa e lucratividade para a mesma, bem como o fornecimento de serviços e produtos de qualidade. Os processos pelos quais se aplica a GRH são fases importantes para o desenvolvimento da empresa, bem como para seu crescimento e estabilidade da mesma, pois com profissionais capacitados e satisfeitos o rendimento será maior e mais efetivo. É diante dessa importância que se faz necessário compreender o conceito de gestão de recursos humanos e como ela se aplica a empresa, trazendo benefícios a todos os envolvidos. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica baseada em livros de autores conceituados, artigos científicos, meio eletrônico e dissertações.

PALAVRAS-CHAVE: gestão; processos; recursos humanos.

INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico e implantação da globalização mundial, as empresas começaram a buscar inovações que possam garantir qualidade nas tarefas executadas e melhor posicionamento na competitividade empresarial. Dessa

forma, baseando-se nas inovações para avanço da empresa, acreditar na capacidade individual de cada envolvido no processo de melhoramento da organização, bem como em meios de desenvolvimento, aproveitamento e identificação são chaves essenciais para o sucesso de uma empresa (SOVIENSKI, STIGAR, 2008).

Para Cury (2000, p. 116), organização é definida como “sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”, surgindo informalmente no período da Revolução Industrial, partindo de uma economia agrícola para uma economia industrial (CHIAVENATO, 1999a; FURTADO, 2005).

Tendo em vista essa busca pelo estabelecimento no mercado de trabalho pela organização, através da valorização do pessoal envolvido, bem como a inserção de suas capacidades no processo de desenvolvimento, estabelecer a gestão do recurso humano na empresa serve como base para a eficiência organizacional (LACOMBE; TONELLI, 2001).

Para Toledo (1986, p. 8) os recursos humanos dentro de uma empresa são “um conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado”. Gerenciar adequadamente os integrantes dos quadros técnicos e operacionais de uma organização resulta um melhor rendimento, ou seja, os investimentos se tornam rentáveis (BERENGUER, 2000).

Apenas no começo do século XX houve a estruturação da gestão de recursos humanos, baseada na filosofia Taylorista, que remete a uma concessão no método de organização de trabalho, e a engenharia e o fator de produção influenciaram no processo de gestão pessoal, contribuindo para a divisão do trabalho e pequenas tarefas, além dos critérios de motivação e satisfação dos funcionários da empresa. Na década de 80 houve a implantação do termo “direção de Recursos Humanos”, tendo a função estratégica, devido à competitividade e desafios tecnológicos, econômicos e sociais que seguiram até os dias de hoje. Essa ferramenta está inteiramente ligada ao plano empresarial, principalmente em empresas de médio e pequeno porte, visto que a necessidade da gestão é diferencial no mundo dos negócios (BRANDÃO, 2004; ALMEIDA, 2010; OLIVEIRA, 2010; BONACHE, 2010).

Assim, esse artigo teve como propósito salientar a importância da gestão de recursos humanos nas organizações, apresentando através de teses, dissertações, artigos científicos e livros voltados à gestão de pessoas, as vantagens do gerenciamento das pessoas no âmbito empresarial.

2 METODOLOGIA

Este estudo foi realizado por meio de abordagem qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica. Segundo Acevedo e Nohara (2006, p. 48), “o levantamento bibliográfico consiste na busca de estudos anteriores que já foram produzidos por meio de outros cientistas e que geralmente são publicados em livros ou artigos científicos”. Nesse sentido, foram citados autores renomados no assunto para embasar o artigo.

3 EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para Albuquerque (1987), a evolução da gestão de recursos humanos (GRH) no Brasil pode ser dividida em quatro fases distintas (i) pré-histórica, (ii) jurídico-trabalhista, (iii) tecnicista e (iv) administrativa.

Na fase pré-histórica (1900-1930) não havia legislação trabalhista, ocorrendo atuação limitada à gestão de pessoal, enquanto assuntos relacionados ao quadro de funcionários eram elaborados pelos próprios proprietários da organização.

Na fase jurídico-trabalhista (1930-1950), com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Estado passa a ser interventor na relação entre o empregado e empregador, com a ativa atuação dos sindicatos, e ocorre o surgimento dos chefes de pessoal.

Na fase tecnicista (1950-1965), a atuação do gestor de pessoal é destacada, pois as atividades envolvem relações com a área jurídica e conhecimentos de psicologia, sociologia, pedagogia e estatística, consolidando técnicas vindas dos Estados Unidos.

Na fase administrativa, iniciada em 1965, teve a substituição do gestor pelo gerente de relações industriais ou de gerente de recursos humanos, focando em atividades estratégicas, e em busca de planejamento empresarial, buscando uma postura participativa na empresa.

Tratando-se da evolução da GRH partindo de suas práticas e políticas, Barbosa (2005) apresenta três perspectivas de análise, a tradicional, a intermediária e a moderna.

A perspectiva tradicional é baseada na aplicação de instrumentos e processos funcionais, como: seleção e recrutamento de pessoas; treinamento; avaliação no desempenho; gestão de carreiras e qualidade de vida no trabalho.

A perspectiva intermediária é caracterizada pelo aprofundamento das técnicas utilizadas na perspectiva tradicional, com um menor percentual de dificuldades e problemas.

A perspectiva moderna se caracteriza pela utilização de trabalho acadêmico e estímulo profissional, através de objetividade, destinado à formação das políticas e processos com estratégias empresariais.

3.1 Processos Relacionados Com a Gestão de Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos é tida como um conjunto de processos, políticas e práticas que constituem o gerenciamento e a administração do trabalho exercido pelas pessoas que compõem a empresa (DUTRA, 2001).

Nesse contexto, Chiavenato (1999b) e Gil (2008) classificam os processos como (i) agregar pessoas, (ii) aplicar pessoas, (iii) recompensar pessoas, (iv) manter pessoas, (v) desenvolver pessoas e (vi) monitorar pessoas.

O processo de agregar pessoas corresponde à inclusão de novos membros à empresa. Dentro desse suprimento ou agregação incluem-se as atividades de identificação das necessidades de pessoal; pesquisa de mercado de recursos humanos; recrutamento e seleção.

O processo de aplicar pessoas corresponde à definição da atribuição dos novos membros, ou seja, o desenho das atividades a ser realizada na empresa, bem como acompanhar seu desenvolvimento. Este processo contém, dentre os principais pontos, a análise e descrição dos cargos e o planejamento e alocação interna de recursos humanos.

O processo de recompensar pessoas corresponde ao incentivo e satisfação das necessidades. Dentre as atividades desenvolvidas, destacam-se recompensas, remunerações e benefícios sociais.

O processo de manter pessoas corresponde à criação de ambientes com condições satisfatórias para que a atividade seja exercida, por meio da

administração e manutenção da higiene, segurança e, principalmente, qualidade de vida.

O processo de desenvolver pessoas corresponde a obtenção de conhecimentos e habilidades para desenvolver seus cargos com maior eficiência. Gerar e aprimorar novas competências nos recursos humanos para aumentar a produtividade, qualidade e utilização adequada de equipamentos e materiais. Como atividades, pode-se citar o treinamento e desenvolvimento de pessoal, além do desenvolvimento e mudança organizacional.

O processo de monitorar pessoas corresponde à manutenção do controle das atividades e do acompanhamento dos resultados. Dentre as atividades, destacam-se (i) avaliação de desempenho; (ii) auditoria de recursos humanos; (iii) banco de dados e (iv) sistemas de informações gerenciais.

4 IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Quando a empresa necessita diretamente da contribuição de cada um dos indivíduos que compõem o corpo empresarial, se faz necessária a implementação da GRH. Utilizar apenas de administração de recrutamento, de seleção e demissão não possibilita atenção às pessoas que farão parte da empresa, e assim o GRH surge para gerenciar a entrada dos trabalhadores, bem como suas experiências e formação que proporcionarão um melhor desempenho nas atividades realizadas no local de trabalho, além de proporcionar valorização de cada um dos indivíduos no processo (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Chiavenato (2005, p. 11), quanto à importância da gestão de pessoas, ou seja, GRH, diz que:

Quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e a cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como departamento pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ou (RH) ainda é o mais comum de todos.

No que se refere à micro e pequenas empresas, há uma ocorrência maior de ineficácia empresarial em decorrência da escassez de empreendedorismo que é a

base da gestão dos recursos humanos, pois sem o mesmo não ocorre a inovação nem a valorização dos recursos (PINHEIRO, 1996).

É por meio da GRH que há uma valorização do capital humano, pois este é fundamental no que se refere à competitividade, são talentos que precisam de manutenção e desenvolvimento, e isso se dá por meio de implementação de programas que valorizem a visão e a missão da empresa (VERGARA, 2000).

Para Hunter (2006), é por meio da motivação que faz com que os trabalhadores executem suas atividades com mais eficiência, com entusiasmos e esforço, mantendo um clima organizacional de qualidade e o ponto chave dessa manutenção do clima está na liderança, que identifica os problemas e suas causas, providenciando tratamento e soluções aos mesmos, acarretando em lucratividade, aumento na produtividade e longevidade do funcionário no cargo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o surgimento da competitividade empresarial, as organizações buscam meios para se sobressair diante de outras organizações no mercado e, assim, a implantação da Gestão de Recursos Humanos se torna essencial para esse objetivo. Esse setor dentro da empresa fica responsável pelas técnicas de aperfeiçoamento dos envolvidos na empresa, o que gera melhores resultados e melhor aproveitamento das funções exercidas, além de obter melhores benefícios para o funcionário e todos os seus direitos no âmbito empresarial.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ALBUQUERQUE, L. G. O papel estratégico de recursos humanos. São Paulo: FEA/USP, 1987.

ALMEIDA, A. Quem são os profissionais de recursos humanos em Portugal? *In*: VAZ, E.; MEIRINHOS, V. Recursos humanos: das teorias as boas práticas. Penafiel: Editorial, 2010.

BARBOSA, A. C. Q. Relações de trabalho e recursos humanos em busca de identidade. *In*: ERA – Minas Gerais, v. 45, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v45nspe/v45nspea10.pdf>> Acesso em: 28 jun. 2016.

BERENGUER, M. Administração de recursos humanos na pequena empresa. Revista Estudos Avançados em Administração. João Pessoa: IDÉIA, p. 55-72, 2000.

BONACHE, J. Prácticas de recursos humanos y rendimiento empresarial. In: CABRERA, A.; BONACHE, J. Dirección Estratégica de Personas. Madrid: Financial Times - Prentice Hall, 2010.

BRANDÃO, G. R. A universidade corporativa e a gestão de recursos humanos: novas configurações para antigas funções? 178f. 2004. Dissertação [Mestrado em Administração]- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-9A6GY4/disserta__o_giselle_reis_brand_o.pdf?sequence=1> Acesso em: 27 jun. 2016.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1999^a.

_____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999b.

_____. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CURY, A. Organização e métodos: uma visão holística. São Paulo: Atlas, 2000.

DUTRA, J. S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

FURTADO, C. Formação econômica do Brasil. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.

HUNTER, J. C. Como se tornar um líder servidor. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. Revista de Administração Contemporânea, 5(2), 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n2/v5n2a08>> Acesso em: 28 jun. 2016.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, J. F. de. A influência da área de RH na produtividade das pequenas empresas. XIII SemeAd – Seminários em Administração. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/194.pdf>> Acesso em: 27 jun. 2016.

PINHEIRO, M. Gestão e desempenho das empresas de pequeno porte: uma abordagem conceitual e empírica. 1996. Tese [Doutorado em Administração]- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade- FEA/USP, São Paulo, 1996.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. Revista Científica de Administração, 10 (10), p. 51-61, 2008. Disponível em: <<http://proseg.co/media/7addfab9962e99dffff8119ac1e1e75.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

TOLEDO, F. O que são recursos humanos? São Paulo: Brasiliense, 1986.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.