

O PAPEL ESTRATÉGICO DOS RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS

Thainá Andrade NUNES¹
Tassiany Maressa Santos AGUIAR²

RESUMO: O objetivo do presente artigo é de abordar a evolução obtida no departamento de recursos humanos até os dias de hoje, através de novos conceitos apresentado no estudo bibliográfico. Expõe também novas teorias e as mudanças ocorridas nas empresas, que revolucionou a forma de lidar com seus colaboradores. Os empresários do século XXI pensam e agem de forma diferente, comparados aos empresários dos séculos anteriores quando o assunto é a forma de tratar seus colaboradores, fazer a gestão de conflitos, entre outras atribuições específicas. Na atualidade, os empresários entendem que é necessário satisfazer seus colaboradores de forma que os mesmos se sintam motivados com o ambiente de trabalho, no relacionamento com os colegas de trabalho, com as ferramentas utilizadas em suas tarefas, com sua remuneração, entre outros fatores importantes para que o colaborador sinta-se importante para a empresa e tenha o desejo em dar o seu melhor, gerando indiretamente motivação em seus colegas de trabalho e também, o sentimento de satisfação através do companheirismo e motivação própria, subsídios esses, que antecedem a produtividade. É importante ressaltar, que no estudo realizado identificou-se que existe a terceirização do setor de recursos humanos, discussão que também será abordada neste artigo.

Palavras-chave: Administração. Recursos Humanos. Mudanças. Terceirização dos Serviços.

1 INTRODUÇÃO

O artigo direciona-se para a discussão do setor de recursos humanos, que tem por finalidade reger relações entre colaboradores e a empresa. E também, trabalhar para a formação de líderes que motivem suas equipes a trabalharem de forma estratégica, instigando o cumprimento das metas e objetivos da empresa, estimulando assim, colaboradores motivados, capazes, competidores e mais fortes, tendo então um diferencial competitivo no mercado.

As questões tratadas nesse artigo aborda como funciona e como é desenvolvido o setor de recursos humanos dentro das empresas atuais. As

¹ Aluna do 3º termo do curso de Administração do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – SP.

² Docente no Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – SP, especialista em Gestão de Pessoas. Mestranda em Serviço Social pela Instituição PUC/SP.

estratégias, novos métodos e recursos utilizados nesse setor, desde a maneira como era chamado de departamento pessoal, até os impactos causados nas empresas no decorrer das transformações e mudanças para novas atribuições, enquanto recursos humanos.

O objetivo deste artigo é possibilitar reflexões sobre a importância de existir e funcionar de maneira correta o setor de recursos humanos dentro das empresas, com gestores capacitados e treinados para exercerem seus cargos com responsabilidade e profissionalismo. Focando também, nos benefícios adquiridos para o clima organizacional, no que tange sua relação com a psicologia, sociologia, motivação, incentivos, trabalho em equipe, plano de cargos e salários, desenvolvimento de pessoas, liderança, entre outros temas a serem discutidos.

É relevante destacar e analisar, o grande diferencial nas empresas que utilizam os recursos humanos de maneira correta e eficiente, pois tem-se encontrado colaboradores motivados, com espírito de equipe, líderes diferenciados, e melhores processos de comunicação entre outros adjetivos mais, que são possibilitados através das mediações realizadas pelo setor de recursos humanos.

A metodologia utilizada constitui-se basicamente em pesquisas on line e bibliográficas, além de materiais disponíveis em sala de aula. O método utilizado baseia-se no dialético, pois parte da análise da realidade dos colaboradores, relato de ideias, e sua relação teórica com teses. O que possibilitou análise das contradições para se chegar à conclusão de uma análise crítica particular.

2 HISTORIA DO DESENVOLVIMENTO DO RH – RECURSOS HUMANOS

Fundamentada nos estudos teóricos, através dos autores de referência, o presente item aborda de forma breve, um resgate histórico sobre a área de Recursos Humanos, que surgiu no século XX, através de Frederick W Taylor, que analisou e inseriu novos métodos de contratação para as indústrias, que revolucionaram a forma utilizada para seleção de pessoas. Por meio disso, Taylor observou a necessidade de requisitos básicos para preencher os cargos existentes. Requisitos como saúde, nível intelectual, motivação, disponibilidade, dinamismo, etc., tornaram-se indispensáveis nos processos de recrutamento.

Visando ter colaboradores capacitados para exercer seus cargos nas indústrias e cumprir as novas responsabilidades criadas, Taylor inovou mais uma vez quando incorporou o treinamento de pessoal com o objetivo de aperfeiçoar, capacitar e possibilitar condições para os colaboradores obterem sucesso em suas atividades.

O francês Henry Fayol também foi um importante cientista da época para o desenvolvimento da área de Recursos Humanos, desenvolveu estudos sobre problemas sistemáticos da administração. Seus estudos foram de extrema importância para adaptação do operário na fábrica onde trabalhava, minimizando as diferenças de relação entre colaborador e empregador naquele tempo.

Entre tantos outros que contribuíram para o desenvolvimento da área de Recursos Humanos, vale a pena mencionar Elton Mayo, que junto com colegas de faculdade deram origem a Teoria das Relações Humanas. Mayo e seus colegas fizeram uma experiência com algumas trabalhadoras em um local isolado da fábrica onde havia dois ambientes, um era muito bem iluminado, mas não havia nenhuma assistência ou relação com o supervisor, e no outro a iluminação variava e havia certa relação com o supervisor.

O resultado da pesquisa surpreendeu, pois a produtividade maior foi obtida através das mulheres que trabalharam no ambiente onde havia variação de iluminação, mas era mantido um bom relacionamento com o supervisor. Através desta pesquisa foi constatado que não somente o ambiente faz com que os trabalhadores produzam mais, mas também um bom relacionamento com seus colegas de trabalho e seus supervisores.

E para finalizar a história sobre o desenvolvimento da área de recursos humanos, vale ressaltar sobre Douglas M McGregor que confrontou a teoria de Taylor (chamada de Teoria X) que apresentava uma visão negativa sobre os trabalhadores e as ideias positivas de Mayo (chamada de Teoria Y). A Teoria Y proporcionou um caminho humanista na implantação de descrições de trabalho que incentivam crescimento pessoal, maior desempenho e facilidade de aumento de produção.

A partir da década 20, houve uma evolução significativa na área de Recursos Humanos. Com o sindicato fortalecido pela desordem econômica e social, era notável a necessidade de um tratamento melhor ao ser humano. Então foi

observado que o comportamento dos colaboradores individuais ou em grupos afetam diretamente a produtividade da empresa.

Com base nisso, aumentou-se o interesse das empresas sobre a área de recursos humanos, onde pudessem procurar profissionais aptos para treinarem seus colaboradores e também satisfazer as necessidades básicas para que o rendimento de suas empresas fosse maior.

3 INFLUENCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS

Muitos avanços e benefícios ocorreram nas empresas, com o redimensionamento da área de recursos humanos, porém, ainda existem empresas que não valorizam a área de RH ou que preferem investir em outros recursos, como o financeiro, marketing, etc,. Essas empresas fazem a contratação sem nenhum fundamento ou análise para saber se o contratado é o perfil certo para exercer o cargo disponível.

Além disso, não buscam nenhum curso preparatório ou de capacitação para fazer um treinamento em seus colaboradores. Essas empresas não fazem questão que haja um clima organizacional proativo nos departamentos. Também, não priorizam os bons colaboradores, não havendo nenhum tipo de gratificação para os que conseguem bater a meta, ou aqueles que não faltaram nenhum dia, ou qualquer outro tipo desempenho.

Para mais, as empresas não remuneram os colaboradores de forma correta e justa, fazendo com que se sintam desvalorizados. Sendo assim, o colaborador acaba trabalhando sobre estresse não tendo o melhor desenvolvimento no seu cargo e podendo também gerar um atendimento precário aos clientes. É provável que nessas empresas haja uma rotatividade maior de colaboradores.

Entretanto, as empresas que utilizam esse departamento de forma correta e eficiente são visíveis à baixa rotatividade e demonstração de um diferencial que é atraente para os novos colaboradores e até mesmo para os que já participam da empresa, e ainda mais para os clientes e investidores. Os clientes se sentem a vontade em ser atendidos por colaboradores bem humorados, atenciosos e satisfeitos. Atributos que os colaboradores têm quando suas necessidades básicas

são satisfeitas. Por isso, a importância do RH nas empresas, pois através desse setor o profissional de RH busca atender dentro dos limites da empresa as necessidades de cada setor, ou colaborador, desenvolvendo estrategicamente mecanismos para melhorias no clima organizacional, através de relações mais humanas e democráticas e conseqüentemente, contribuindo para a produtividade da empresa.

Essas empresas se tornam atraentes para novos colaboradores, pois ela respeita os mesmos como seres humanos, e demonstram que são de extrema importância para a empresa. Essa atitude da empresa gera um incentivo no colaborador, influenciando uma motivação maior para cumprir todas as suas tarefas no mesmo dia, não deixando para o amanhã aquilo que pode resolver no mesmo dia, ou seja, um rendimento maior nas tarefas operacionais da empresa.

Também gera um clima organizacional saudável onde os colaboradores são colegas dentro e fora da empresa, o que influencia no relacionamento e comunicação eficiente entre os mesmos, aumentando o rendimento dentro da empresa.

Tudo isso gera maior produtividade e melhores relacionamento. Os colaboradores se sentem importantes e trabalham para que seja reconhecido como tal. Os mesmos trabalham motivados, pois sabem que são valorizados e respeitados pela empresa, que os remunera de forma justa. Pois além do departamento de Recursos Humanos ajudam a estabelecer relacionamento entre a empresa e o colaborador, o mesmo ajuda a pesquisar salários que atendem aos cargos, fazendo então a remuneração justa e satisfação dos colaboradores.

Segundo Fidelis, Gilson José (2006, sp, p. 24):

A ideia básica da Gestão de Pessoas é que a relação entre empresa/empregados repercute nos resultados obtidos pela empresa, portanto a relevância agora é o fator humano. A proposta é de uma administração menos rígida, organogramas mais flexíveis, presidente sem secretaria e com as portas abertas, escritórios sem divisórias, as pessoas escolhem com quem desejam trabalhar, os empregados são estimulados a tomar decisões sem ter de recorrer ao supervisor, os empregados apontam defeitos dos supervisores, e ênfase do dialogo entre empregador/empregado na resolução de conflitos, entre outras mudanças.

De acordo com a análise produzida pelo autor citado à cima, as empresas que utilizam de maneira eficiente à área de RH contem colaboradores mais felizes e satisfeitos com suas necessidades básicas, promovendo assim maior

produtividade no trabalho e/ou na produção. O RH deveria ser o recurso mais investido nas empresas, pois é através dele que os resultados são maiores, e conseqüentemente a obtenção de maior lucro.

3.1 Atribuições específicas do RH

O profissional de RH tem como função recrutar, selecionar, desenvolver treinamentos e cursos de capacitação, avaliar o desempenho dos futuros colaboradores da empresa, gerenciar a remuneração, analisar cargos, entre outras tarefas. Um profissional capacitado para exercer todas essas tarefas é muito bem remunerado e “caro” para as empresas.

Essa é a frase que todas as empresas induzem quando se fala em investir na gestão de recursos humanos. Para satisfazer também essas empresas que não pretendem ter um custo com esse setor, nos dias de hoje é normal que as empresas terceirizem a gestão de recursos humanos.

De um tempo para cá, tem aumentado o número de empresas que prestam consultoria de Recursos Humanos, e tem sido a solução para as empresas de pequeno porte, ou que não podem investir em um profissional de recursos humanos, mas entende que é de grande importância saber selecionar o colaborador certo para o cargo disponível.

As empresas que prestam esse serviço estudam o cargo disponível da empresa pela qual foi contratada, criam um perfil juntamente com o empregador, e selecionam recrutamentos, entrevistas e atividades similares para ajudarem na seleção da contratação. Não é a empresa que presta consultoria que vai contratar o colaborador, mas sim orientar a empresa sobre qual escolher, sobre aquele que for melhor para o perfil do cargo.

Essas consultorias ajudam as empresas a escolherem melhor em quem vão investir, para que não tenha alta rotatividade de colaboradores nas empresas. Ajudam a construir equipes mais eficazes e correspondentes ao perfil solicitado para o cargo disponível na empresa. Essas empresas de consultoria entendem que ter a pessoa certa qualificada para o cargo faz total diferença no clima da empresa, pois é através dela que a empresa contratante terá sucesso ou fracasso nos serviços.

4 A IMPORTANCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS

Fundamentados nas discussões e análises apresentadas até este momento, entende-se que o setor de Recursos Humanos é de extrema importância para a boa organização da empresa, para o clima organizacional, aumento de produtividade, maior rendimento e máxima satisfação dos funcionários e proprietários das empresas. “Os indivíduos produzem mais quando sabem o que fazer, que autoridade têm e quais são suas relações com as pessoas na organização.” (LAWRENCE A. APPLEY, ex-presidente da ‘American Management Association’)

Como é descrito na citação á cima, os colaboradores que sabem reconhecer suas tarefas e suas relações com as pessoas da empresa, produzem mais, pois se tornam pessoas seguras naquilo que fazem e também pessoas satisfeitas que buscam dar o melhor de si para resolver ou fazer tudo o que lhe é atribuído como tarefa nos dias de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os fatos apresentados, foi possível analisar que as empresas em que o setor de Recursos humanos funciona de maneira correta, são compostas por colaboradores que buscam trabalhar da melhor forma, motivados em cumprir suas tarefas operacionais, em que é obtido um maior rendimento e produtividade na empresa e que conseqüentemente aumenta a competitividade de mercado.

O setor de Recursos humanos possibilita a empresa a atingir suas metas e ao mesmo tempo possuir colaboradores satisfeitos sem fadigas ou sentimento de desgaste psicológico, pois, com o trabalho eficiente e eficaz deste setor tudo isso é analisado e trabalhado de forma estratégica para que funcione de maneira que sejam obtidos benefícios para todos os envolvidos, desde o proprietário da empresa até o faxineiro.

Percebe-se que tanto a atuação do setor de recursos humanos dentro da empresa, ou terceirizado, a cada dia que se passa as empresas tem despertado a investir neste setor. Os resultados obtidos através dele são notórios e salta aos

olhos dos empresários. O foco das empresas nos dias de hoje, seja ela de grande, médio ou pequeno porte, é ser destaque no mercado onde atua, e o setor de recursos humanos é uma ótima ferramenta para se alcançar sucesso e competitividade no mercado.

Conclui-se que o setor de Recursos humanos é uma ótima estratégia para que a empresa desenvolva de forma segura e conquiste seu espaço no mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Autor desconhecido. **Gestão de recursos humanos.** 2016. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Gest%C3%A3o_de_Recursos_Humanos. Acesso em: 15/03/2016, às 00:20 hrs

GAZAL, Denise Marcon. **O que é recursos humanos.** Portal educação. 2012. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/14323/o-que-e-recursos-humanos>. Acesso em: 16/03/2016, às 16:30 hrs

Fildelis, Gilson José e Banov, Marcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos.** 1. Ed. Érica Ltda, 2006.

Nogueira, Arnaldo Mazzei. **Teoria geral da administração para o século XXI.** 1. Ed. Abdr, 2007.