# FACULDADES SÃO JOSÉ CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LAIANE BARRETO NASCIMENTO

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Rio de Janeiro 2017

## LAIANE BARRETO NASCIMENTO

## O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de pesquisa apresentado para a Disciplina de TCC I, sob a orientação do prof. Fernanda Barreto.

Rio de Janeiro 2017

## SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. JUSTIFICATIVA	7
4. HIPÓTESE	8
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	9
6. METODOLOGIA	10
7. CRONOGRAMA	11
8. REFERÊNCIAS	12

## 1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista as exigências solicitadas pelas empresas na parte qualitativa nos dias atuais, o profissional de Recursos Humanos, sendo capaz de projetar melhorias para a qualidade do funcionamento da empresa, assim como trabalhar, planejar e desenvolver habilidades para implantação e implementação de treinamentos para motivação e melhoria da produtividade da empresa.

Um dos enfoques da Gestão de Pessoas é capacitar profissionais para gestão de processos que propiciem o desenvolvimento humano nas organizações, fomentando os processos de trabalho. Outros objetivos são à aquisição e a produção de conhecimentos para ampliar a qualidade de vida e o exercício da cidadania.

O tema "O Papel do RH nas organizações visando a motivação dos colaboradores", surgiu da necessidade de compreender como pode utilizar e inserir a prática e teorias motivacionais nas empresas de pequeno porte no segmento de serviços visando a alta competitividade no mercado, e as exigências das empresas que buscam a cada dia profissionais qualificados e motivados.

Nesse cenário de mudanças entra a gestão de pessoas para desenvolver um trabalho de motivação; este profissional tem um importante papel, pois com as contínuas mudanças no mundo empresarial é imprescindível que as empresas estejam apoiadas num permanente processo de aprendizagem, onde o RH deverá atuar qualitativamente recebendo fundamentos de como dar base às práticas motivacionais, utilizando metodologias e treinamentos diferenciados, que estejam focados às necessidades e objetivos da empresa e objetivos individuais.

Neste contexto surgem algumas problematizações: Como o RH pode conseguir as mudanças desejadas no comportamento das pessoas? Que tipo de estratégias RH pode utilizar para motivar os colaboradores de uma empresa? A empresa pode melhorar sua produtividade através de treinamentos?

O objetivo geral deste trabalho é pesquisar a bibliografia referente o campo de atuação da área de Recursos Humanos nas empresas, ressaltando os desafios e o perfil do profissional de Recursos Humanos.

Os objetivos específicos são: definir o papel do RH; identificar ações que o gestor de recursos humanos pode desenvolver na organização; propiciar a aquisição e a produção do conhecimento aos colaboradores de uma organização visando à motivação e produtividade; incentivar a criatividade de talentos individuais na busca de soluções; promover a integração e interação; permitir aos colaboradores e aos grupos estabelecerem regras e princípios de ações coordenadas.

Mas para que isso ocorra faz-se necessário à motivação, a mesma é algo primordial neste processo, segundo a teoria de MASLOW-1970 em que norteia a pirâmide das Necessidades Humanas, o indivíduo estará motivado mediante o suprimento destas que são: fisiológicas, segurança, sociais, estima, e auto realização.

A atuação do profissional de recursos humanos faz necessário nas organizações pois poderá promover ao indivíduo (colaboradores) o despertar das potencialidades resgatando-lhe a criatividade, autoconfiança, iniciativa e autonomia, provocando as mudanças pessoais necessárias, visando a melhor qualidade de vida e socialização, para o atendimento das questões organizacionais, dentre elas a atuação profissional auto gerenciável que é capaz de dinamizar o processo produtivo tornando flexível o desempenho profissional.

Além de incentivar os indivíduos, o RH está presente no contexto organizacional, habilitando-os a interagir dinamicamente com os processos pessoais e econômicos produtivos, sem desfazerem-se de suas qualidades e personalidades, instigando-os a desenvolver seus talentos natos e adquirir outros. Este processo estimula o grupo à socialização necessária ao trabalho de equipe resgatando e construindo estratégias dos princípios, meios e fins para se atingir metas pessoal e empresarial.

A capacitação provoca reações que levam a aprendizagem, causando mudanças no comportamento do trabalho e, por meio destas capacitações promover cursos, treinamentos, trabalho direcionado a motivação assim os colaboradores poderão desenvolver-se nas diversas áreas do conhecimento e consequentemente serem mais atualizados e competentes.

Atualmente no mundo empresarial, fala-se na qualidade de vida e na qualidade de produtos e serviços, a implantação de novas tecnologias no ambiente empresarial é o que pode propiciar essa tão visada qualidade, e o RH poderá atuar com seus conhecimentos adaptando-os conforme a realidade da organização, treinando e desenvolvendo trabalhos voltados ao "fator humano".

#### 2 OBJETIVOS

#### 2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é pesquisar a bibliografia referente o campo de atuação da área de Recursos Humanos nas empresas, ressaltando os desafios e o perfil do profissional de Recursos Humanos, percorrendo assuntos interligados com a prática do Rh nas organizações como o fator humano nas organizações; mas antes de discorrer sobre este assunto entende-se necessário conhecer um pouco sobre as teorias motivacionais.

#### 2.20BJETIVOS ESPECÍFICOS

O profissional de Rh deve aprofundar seus conhecimentos sobre a organização que está iniciando seu trabalho, tendo uma visão global do mercado competitivo, e as exigências atuais, procurando inovar e melhorar a suas práticas.

#### 3 JUSTIFICATIVA

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, as empresas têm procurado incorporar inovações tecnológicas e gerenciais, como consequência disso tem aumentado a demanda por profissionais mais arrojados, mais qualificados, mais motivados e mais produtivos. Um profissional motivado é acima de tudo um entusiasta com aquilo que faz, desenvolve e aplica com mais facilidade as habilidades de relacionamento, negociação e criatividade dentre outras. É um profissional muito mais produtivo, visando à produtividade, buscando melhores resultados.

### 4 HIPÓTESE

Para uma organização se destacar dentre as demais é preciso que haja um diferencial. É uma boa gestão de pessoas aliada a trabalhos motivacionais juntos aos colaboradores que podem contribuir para melhoria da qualidade do funcionamento da empresa bem como sua produtividade, destacando dentre as demais.

## **5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O presente trabalho busca fundamentar questões voltadas para gestão de competências, a partir da abordagem de que as pessoas e os processos são os ativos mais importante dentro das organizações.

As organizações constituem-se de pessoas e dependem delas para atingirem seus objetivos e cumprir sua missão. Ao ver das pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar seus objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. As organizações surgem então para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto. Sem organizações e pessoas inexistiria a Gestão de Pessoas. (CHIAVENATO, 1999)

Os Programas de Incentivos surgem como ferramenta para o melhor gerenciamento das pessoas. São importantes, pois estimulam o colaborador a atingir objetivos e metas além de recompensá-lo por seu desempenho alcançado ou resultados atingidos com o intuito de motivá-lo através do reconhecimento e valorização que o mesmo recebe da organização, objetivando o incentivo em contribuir cada vez mais para o crescimento e prosperidade da empresa, pois sabe que desse modo obterão recompensas e/ou benefícios. O colaborador reconhecido sente-se importante e estimulado a executar seu trabalho com eficiência, porque começa a enxergar que tem valor dentro da organização e que faz parte do processo que a direciona ao sucesso. Para as organizações, oferecer Programas de Incentivos estimula a melhoria do desempenho e comprometimento das pessoas para alavancar a produtividade, alcançar metas e objetivos e obter bons resultados. Desse modo, sabemos que "Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. E preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes". (CHIAVENATO, 2004, p. 288)

#### **6 METODOLOGIA**

O presente estudo foi de abordagem bibliográfica com embasamento teórico de autores atuais. Não foi realizada pesquisa de campo ou sem coleta de dados. O estudo foi qualitativo e comparativo. A fundamentação teórico-conceitual destacando-se os aspectos das organizações produtivas nos dias atuais, seus objetivos e características. A ação comunicativa no contexto organizacional e os problemas de comunicação que normalmente ocorrem nas organizações

## 7 CRONOGRAMA

Atividades	Março	Abril	Maio	Junho
Entrega do tema do projeto de pesquisa, questão	Х			
norteadora ou problemática.				
Entrega do objetivo geral e os objetivos específicos	X			
Entrega da justificativa/relevância e		X		
hipótese/suposição				
tema contextualizado, objetivos (geral e específicos),		X		
justificativa/relevância, hipótese/suposição (nos casos				
em que houver a problemática).				
Início da elaboração da Fundamentação Teórica (três			X	
autores) e conceitos, conforme regras da ABNT.				
Entrega da Fundamentação Teórica (três autores) e			X	
conceitos.				
Definição da metodologia a ser utilizada no projeto.			Х	
Entrega da metodologia da pesquisa em texto			Χ	
dissertativo de no máximo três parágrafos. Entrega da				
carta de aceite do professor Entrega do Projeto de				
Pesquisa, ao professor tutor, com o seguintes itens:				
Tema contextualizado, objetivo geral, objetivos				
específicos, justificativa, hipótese, fundamentação				
teórica, metodologia de pesquisa, cronograma e				
referências.				
Entrega do Projeto de Pesquisa em versão revisada			X	
ao tutor. Entrega da ficha de acompanhamento ao				
tutor, registrando no mínimo 3 encontros com o				
professor orientador.				
Entrega do Projeto de Pesquisa dentro do AVA para				X
consulta da coordenação de curso.				

### **8 REFERÊNCIAS**

AVM. *Universidade cândido mendes*. Disponível em: < http://www.avm.edu.br > Acesso em: 09 abr 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração / Idalberto Chiavenato. –* 3. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 3.ed São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.

PACTO COLSULTORIA. *Planejamento estratégico*. Disponível em: <a href="http://www.pactoconsultoriajr.com/planejamentoestrategico">http://www.pactoconsultoriajr.com/planejamentoestrategico</a>. Acesso em: 28 mar 2017.

RH PORTAL. *O verdadeiro papel do RH.* Disponível em: <a href="http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-verdadeiro-papel-do-rh/">http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-verdadeiro-papel-do-rh/</a>. Acesso em: 03 mar 2017.

SORIO, Washington. – 2007 – capturado em <u>www.rhportal.com.br/artigos em 22/10/2009</u>.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas - Ed Atlas, 1999 - São Paulo