

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANDRESA DA SILVA ROSA
ALINE DIAS BARREIRA

OS NOVOS RUMOS DO SETOR DE RH

Rio de Janeiro
2017

ANDRESA DA SILVA ROSA
ALINE DIAS BARREIRA

OS NOVOS RUMOS DO SETOR DE RH

Projeto de pesquisa apresentado para a Disciplina de TCC I, sob a orientação do prof. Manoel Rodrigues.

Rio de Janeiro
2017

SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO	04
2. OBJETIVOS	04
2.1 OBJETIVO GERAL	04
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	04
3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÂNCIA	05
4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO	05
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	06
6. METODOLOGIA	08
7. CRONOGRAMA	08
8. REFERÊNCIAS	09

1. INTRODUÇÃO

O RH vem sendo tratado na realidade como um RD (Recurso Desumano).

A maioria dos colaboradores andam desiludidos e frustrados por uma área que em princípio deve ser mais alinhada com as suas expectativas dentro das organizações.

A área vem se transformando, deixando de desempenhar sua real função dentro da organização, cuidando mais da parte burocrática do que investindo no capital humano.

2. OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL

A área de RH atua diretamente para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. Porém, durante já há algum tempo tem passado por transformações que desviaram o real papel do setor nas organizações. O propósito que se pretende alcançar é de ratificar através de pesquisas necessárias, a gravidade do problema, a fim de melhorar a área para os profissionais que nela atuam, alcançando assim, maior desenvolvimento para o setor e para as organizações.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os principais problemas do setor, compreendendo melhor o papel do RH e sua contribuição para o sucesso da organização.
- Analisar a participação ativa do setor de RH, no entendimento das competências necessárias para o desenvolvimento dos negócios.
- Elaborar um planejamento estratégico de estruturação, sanar os obstáculos que atrapalham o crescimento da equipe, investindo em treinamentos e desenvolvimento do pessoal.

3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

O Setor de Recursos Humanos dentro de uma empresa é de grande importância. É uma área vital para qualquer organização. Onde ao mesmo tempo em que se leva ao sucesso, leva-se a ruína. Pois se trabalha com capital humano, que envolve emoção, personalidades diferentes, tudo dentro de um mesmo ambiente.

E caso essa relação seja impactada refletirá diretamente nos resultados da organização. O sucesso da empresa está em seus colaboradores, em sua satisfação com o ambiente de trabalho, por isso a importância de se investir arduamente na área. A satisfação pessoal de cada colaborador, esta diretamente ligada ao sucesso da organização. Uma equipe bem treinada consegue extrair de cada um o melhor resultado e conhecimento, e como já foi citado, está ligado ao sucesso da empresa. E atualmente, os colaboradores mais bem preparados e com apoio de uma boa equipe, tende a tomar decisões nos negócios. Essa transformação vem junto com o crescimento dos departamentos de RH.

Buscar o conhecimento e crescimento das pessoas, nada mais é do que gerar lucro e se destacar da concorrência.

4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO

Um Setor de Recursos Humanos bem estruturado traz grandes benefícios para a organização. Deve-se investir na gestão de pessoas! Esta é a solução, investir! Com investimentos no setor, os processos serão otimizados, o que diminui os custos, é imprescindível ter uma equipe estruturada e focada somente nas suas próprias atribuições, a motivação e produtividade estão diretamente ligadas, ou seja, um funcionário motivado vai produzir muito mais. Ter uma equipe especializada para identificar e avaliar questões que precisam ser mudadas e otimizadas, dando oportunidade aos colaboradores de opinar para melhorias na empresa.

A empresa por sua vez, deve transparecer a seus colaboradores de forma clara a sua cultura, para que os mesmos entendam as expectativas. Desta forma se tornará uma equipe com diferencial no mercado.

Para isso, deve-se cabe aos gestores de Recursos Humanos a responsabilidade de planejar e desenvolver atividades, orientando, treinando a fim de fornecer aos colaboradores um bom desempenho profissional. Para competir no mercado de trabalho, que cada dia a disputa está mais acirrada, o investimento em treinamento é um diferencial e uma vantagem contra a concorrência. Investir de forma interrupta deve ser prioridade. Parar de investir em treinamentos, nunca deve ser uma opção.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Cultura da Empresa:

“A organização de uma empresa consiste em sua estrutura, suas políticas e sua cultura, que podem se tornar disfuncionais em um ambiente de negócios em rápida transformação. Enquanto a estrutura e as políticas podem ser alteradas (com dificuldade), a cultura da empresa é quase impossível de ser mudada. Entretanto, a mudança da cultura corporativa é frequentemente a chave para a implementação bem-sucedida de uma estratégia.” (KOTLER, 2000,p.64)

Fonte: KOTLER, Philip –Administração de Marketing – 10ª Edição, 7ª reimpressão – Tradução Bazán Tecnologia e Linguística; revisão técnica Arão Sapiro. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

Gestão de Pessoas:

“A Gestão de Pessoas, é uma área muito sensível [...], pois depende de vários aspectos como, a cultura que existe em cada organização, estrutura organizacional, tecnologia utilizada, além de outras variáveis importantes.” Chiavenato (2010 p.8)

Fonte: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

O Papel dos profissionais de RH:

“Para que os profissionais de RH dominem um novo papel, centrado em resultados com novos padrões de comportamentos, é necessária a ocorrência de aprendizado e ao mesmo tempo de desaprendizado. Aprender significa considerar novas alternativas. Desaprender significa continuar no passado. Ambos são necessários para que o futuro do setor seja beneficiado com seu passado.” (ULRICH, 1998, p. 10)

Fonte: ULRICH, Dave. Os Campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.

Como já falado anteriormente, o Recursos Humanos dentro de uma organização é de suma importância. Como abordado por Kotler, os pilares mais importantes na organização consiste em sua estrutura, política e cultura. Porém, em um setor que necessita de constantes mudanças para melhorias na área, a cultura da empresa é a mais difícil de ser alterada.

Já Chiavenato, considera a Gestão de Pessoas como uma área mais sensível, pois acredita que a mesma dependa de vários aspectos dentro de uma organização.

Diariamente os profissionais de Recursos Humanos devem passar por constantes mudanças através do aprendizado afim de melhorias para o setor. Para Ulrich, o aprendizado, significava novas alternativas. Tanto o aprender, quando o desaprender, são importantes para o desempenho do profissional de RH.

A cultura da empresa está muito viva dentro das organizações e é muito respeitada e mesmo hoje é muito difícil de ser mudada. Mas chega um momento, em que para que o desenvolvimento da empresa seja garantido e a empresa continue a ser bem sucedida, deve-se dar a oportunidade para o novo, mostrando a equipe novas vertentes, novos horizontes, ajudando a melhorar o que pode ser modificado positivamente. O pensamento de Kotler e Ulrich acaba se atrelando em certo ponto. Visto que ambos visam o desenvolvimento da organização através das mudanças.

Como citado por Ulrich, os Profissionais de RH devem sempre passar por constante aprendizado, ainda ha muita resistência por partes dos colaboradores as mudanças.

A Gestão de Pessoas é uma área bastante específica e de grande sensibilidade com Chiavenato, além de extremamente importante. Pois influencia toda a organização, sendo o equilíbrio e mantendo a eficiência da organização. Pois se trabalha com máquina humana. Que deve ser motivada, estimulada, colhendo assim bons frutos. Mas isso também depende de uma boa liderança.

A área de Recursos Humanos surgiu no início do século XX. Foi criada após conflitos entre empregados e empregadores após a Revolução Industrial, a fim de manter o equilíbrio entre as partes. A partir disso, foi-se observando a importância e as responsabilidades que anteriormente eram desconhecidas. Por ser um setor amplo e que agrega muito as organizações, a área de RH vem sofrendo constantes mudanças e também aprimoramento de toda ordem. Essas mudanças nada mais são do que para adquirir conhecimento e melhorias para os processos do setor, e agregar capital financeiro e econômico para as organizações que nela investem. O investimento de maior retorno é o que é feito em seu cliente interno, o colaborador do setor, visto que cada um colabora com seu conhecimento, habilidades, inteligência e criatividade.

Anteriormente o trabalhador nada mais era do que uma “máquina humana”, como acreditava (BOWDITH E BUONO, 2002). Mas hoje, o trabalhador é visto como muito mais do que isso, esse conceito já caiu por terra. A área vem sendo tratada com mais sensibilidade e lhe é dada a devida importância, é o equilíbrio da organização, os colaboradores de uma empresa colaboram ativamente para seu crescimento, ou seja, cada funcionário passa a ser

também um administrador. Para Chiavenato (2004, p.9), esta administração tem como base as pessoas serem tratadas como seres humanos, com ativadores inteligentes de recursos organizacionais e parceiras da organização. Porém, ele também destaca que deve-se conhecer a cultura da empresa, a aceitação por parte dos gestores, além de outros pontos a serem destacados. As organizações são formadas por pessoas que dependem dela para atingir os objetivos, e para as pessoas, através da organização terão mais fácil acesso a seus objetivos (CHIAVENATO, 1999).

Nem toda essa mudança é bem recebida por parte dos colaboradores. Muitos se negam devido ao medo do desconhecido, medo do novo. Já foi observado em algumas gestões, que passaram por grandes processos essa negação por parte dos colaboradores (CALDAS, 2000). É indispensável que as organizações sejam claras, objetivas e de fácil entendimento aos colaboradores, para que tenham sentido. Para Ulrich (2000), nem sempre estabelecer estratégias garante o sucesso da organização, e sim pessoas comprometidas e competentes.

6. METODOLOGIA

A metodologia a ser utilizada será descritiva, basicamente, de pesquisas realizadas na internet, utilizando como fontes textos relacionadas ao tema proposto tomando como base o que já foi publicado sobre o tema, além de pesquisas bibliográficas que se tome o material relevante. Visando a melhoria na área de recursos humanos, a fim de demonstrar através de uma pesquisa qualitativa, as deficiências da área e formas de contribuir assim com a evolução do setor e para embasamento para novas pesquisas.

7. CRONOGRAMA

Atividades	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Levantamento/Revisão Bibliográfica		x	x	x	
Coleta de Dados – Aplicação de Questionário	x				
Análise dos dados		x			
Elaboração do Relatório Final		x	x	x	
Revisão do Artigo Junto ao Orientador				x	

Entrega do Relatório Final						x
----------------------------	--	--	--	--	--	---

8. REFERÊNCIAS

- KELBER, Dieter. **Novos Rumos Para a Área de RH**. 2006. Disponível em:< <http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/4633/novos-rumos-para-a-area-de-rh.html>> Acesso em: 25Mar. 2017
- FELÍCIO, Joana. **Os Processos de RH: Uma visão estratégica**. 2015. Disponível em:< <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-processos-de-rh-uma-viso-estrategica/>> Acesso em: 25Abr 2017
- RHPORTAL. **História e finalidade da área de Recursos Humanos**. 2015. Disponível em:< <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/historia-e-finalidade-da-rea-de-recursos-humanos/>> Acesso em 24Maio 2017
- **KOTLER, Philip** –Administração de Marketing – **10ª Edição, 7ª reimpressão** – Tradução Bazán Tecnologia e Linguística; revisão técnica Arão Sapiro. São Paulo: Prentice Hall, 2000. Disponível em: < <http://www.ebah.com.br/content/ABAAABpsEAA/kotlher-administracao-marketing>> Acesso em: 01Maio 2017
- **CHIAVENATO**, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. **3 ed.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em: <http://citacoesprontas.com.br/tag/recursos-humanos/page/3/> Acesso em: 01Maio 2017
- **ULRICH**, Dave. **Os Campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998. Disponível em: www.referencialteorico.com.br/blog/ Acesso em: 01Maio 2017