FACULDADE Eficaz
REVISTA ELETRÔNICA
ISSN 2178-0552

A IMPORTÂNCIA DO RH NAS ORGANIZAÇÕES

SABAINE, Luiz[1]

Resumo: O Recursos Humanos, dentro das organizações, tornou-se um dos principais departamentos de gestão que está diretamente ligado à transformação dos indivíduos dentro do meio empresarial, sendo utilizado de forma gerencial para as atividades, visando a cooperação das pessoas que atuam na organização para alcançar os objetivos comuns. Torna-se uma ferramenta que contribui para a obtenção de eficiência em sua produção e satisfação entre o meio empresarial e os funcionários. Na gestão de pessoas surgem desafios, e estes necessitam de profissionais que sejam capazes de criar e manter o ambiente ideal para a rotina diária de trabalho, mantendo-se atentos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Gestão. Organização. Funcionários. Objetivos.

Abstract: *Human Resources, within organizations, has become one of the main management departments that is directly linked to the transformation of individuals within the business environment, being used in a managerial way for the activities, aiming at the cooperation of the people who work in the organization to achieve objectives. It becomes a tool that contributes to the achievement of efficiency in its production and satisfaction between the business environment and employees. In the management of people, challenges arise, and these need professionals who are able to create and maintain the ideal environment for the daily routine of work, keeping in mind the personal and professional development of the employees.*

Keywords: *Human Resources. Management. Organization. Staff. Goals.*

1. INTRODUÇÃO

Ao decorrer do tempo, o departamento de RH passou a ser de suma necessidade. Tornou-se um dos principais setores de transformação dentro das empresas, agindo não somente como instrumento de recrutamento e contratação, mas sendo utilizado de forma gerencial para as atividades empresariais.

O RH (recursos humanos) possui função gerencial, e visa a cooperação das pessoas que atuam na organização para alcançar os objetivos comuns, visando sempre a possibilidade de crescimento individual (Gil,2011). Essa modalidade de gestão torna-se uma ferramenta que contribui para a obtenção de eficiência, de melhores resultados e da busca constante por satisfação entre o meio empresarial e seus funcionários.

As ações das pessoas estão diretamente ligadas a uma sequência de comportamentos lógicos e emocionais, sendo esses: a adesão, a mobilização, a percepção individual e coletiva e a ação empreendedora. Em contrapartida o meio empresarial está ligado aos objetivos, à forma estratégica e às metas a serem cumpridas.

Na gestão de pessoas existem desafios, sendo necessários profissionais bem-preparados e capacitados, para que este profissional seja capaz de criar e manter o ambiente ideal para a rotina diária de trabalho. Também é necessário que os administradores tenham percepção que permita o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

2. A IMPORTÂNCIA DO RH NAS ORGANIZAÇÕES

Para a área da Gestão de Recursos Humanos as pessoas e as organizações estão constantemente à procura de atingir e integrar os interesses das relações entre as pessoas, a organização e ao meio social (LUCENA,1999).

O RH - Recursos Humanos - dentro do contexto organizacional, deixou de ser apenas um simples departamento de pessoal, tornando - se um dos principais setores de transformação da organização, tendo como funções essenciais os mecanismo de contratação a gestão de pessoas no âmbito empresarial.

Ressaltando Gil (2001, p.17), a Gestão de Pessoas torna-se relevante pela sua "função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais".

Tornando-se um agente de transformação nas organizações, a Gestão de Recursos Humanos conta com ferramentas que contribuem para que se obtenha o melhor resultado, a melhor eficácia e satisfação dos funcionários, tendo como foco e responsabilidade a formação de profissionais cada vez mais preparados e qualificados.

De acordo com Marras (2000), "a Gestão de Pessoas é o conjunto de ações que vai desde o recrutamento até o desenvolvimento das pessoas alinhadas aos objetivos organizacionais".

Chiavenato (2005, p. 11), estabelece que:

> […]uma organização que 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 de pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas.

A maneira com que a organização procede com seus colaboradores pode influenciar diretamente no rendimento do indivíduo. Os funcionários são por essência o sucesso ou o problema das empresas, dependendo da forma com que são tratados.

Segundo Chiavenato (2003), o somatório das tarefas individuais eficientes traria consequentemente um aumento da eficiência geral de toda a indústria. Em termos atuais, o

desempenho organizacional pode ser maximizado graças ao aumento da eficiência no desempenho individual de cada um dos trabalhadores.

Chiavenato (2003), afirma ainda que as pessoas agem de acordo com uma sequência de comportamentos lógicos e emocionalmente equilibrados na busca de relacionamentos construtivos guiados por suas ideias, a saber:

- **adesão** a outra ideia diferente da sua, dada por outra pessoa;
- **mobilização** em favor da ideia, para vê-la desenvolvida;
- **percepção individual e coletiva** do conteúdo da ideia, podendo descrevê-la em seus detalhes; e
- **ação empreendedora** da ideia ao nível coletivo na busca de resultados, integrando-se com as partes interessadas no sucesso da ideia.

A realização efetiva das atividades empresariais está ligada aos objetivos da administração de forma estratégica. Por esse motivo, as metas estabelecidas devem ser definidas muito claramente para que os colaboradores possam estar motivados em auxiliar a empresa a atingir tais metas com êxito, possibilitando assim, a competitividade.

As empresas querem profissionais motivados, mas na maioria das vezes não são capazes de criar condições motivacionais suficientes para melhorar a qualidade de vida dos mesmos e trazer interesse e satisfação ao trabalho. Em outras palavras, as organizações querem colaboradores motivados, mas não sabem como motivá-los, não sabem diferenciar o que é a causa e o efeito do comportamento motivado. (CHIAVENATO, 2003)

Segundo Bergamini (1997), a motivação garante diversas formas de comportamento. As diferentes ideias de interesses percebidas entre os indivíduos permitem acreditar que estes não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. E é nessa diversidade que se possibilita encontrar as principais fontes de informações a respeito do comportamento motivacional do indivíduo.

A pessoa responsável pela gestão de recursos humanos deve ser habilidosa, equiparado a um psicólogo, onde este tem o dever de captar e compreender os desejos das pessoas pelas quais é responsável. Para motivar pessoas é preciso identificar o tipo de comportamento predominante, BERGAMINI (1986) define como exemplos comportamentais a participação, ação, manutenção e conciliação.

Ressaltando Chiavenato, (2003, p.173), “as necessidades humanas ou motivos são forças internas que impulsionam e influenciam cada pessoa, determinando seus pensamentos e direcionando o seu comportamento frente às diversas situações da vida”.

Portanto, a motivação se torna elemento chave que poderá garantir a qualidade das ações desenvolvidas pela organização. Para as empresas a motivação está diretamente ligada a competitividade, obtenção de lucros e tornar-se referência por seus consumidores, enquanto para o colaborador, a motivação resulta de um bom ambiente de trabalho, de gostar do que faz e de uma remuneração satisfatória.

Na gestão de pessoas existem desafios. Um deles é manter um ambiente de trabalho ideal, que permita o desenvolvimento do potencial intelectual das pessoas, e o crescimento organizacional (BEZERRA, 2008), por tanto, incluir o colaborador correto em sua função de melhor destaque para que este execute o trabalho com a maior eficácia possível.

Para MITCHELL (2011) o conhecimento é o conteúdo resultante do processo cognitivo chamado aprendizagem, que ocorre na mente dos seres vivos inteligentes. Neste processo, a mente absorve informação que é dada dentro de um contexto e, interpretando-a, constrói um entendimento que é adicionado aos demais existentes na rede de conhecimentos do cérebro.

O profissional do RH deve possuir percepção, conhecimento e sensibilidade para identificação dos perfis para cada área de atuação dos colaboradores dentro de uma organização.

Sobre a gestão de pessoas Chiavenato (2004, p.10), que diz:

> A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação utilizada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes como departamento de pessoal, relações industriais, recursos humanos, desenvolvimento de talentos, capital humano ou intelectual, são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionado como a gestão de pessoas, sendo cada qual refletindo na maneira de lidar com as pessoas.

A função de recursos humanos é saber gerir pessoas sem deixar de lado a relevância estratégica dos resultados, por esse motivo, as organizações precisam de modelos estratégicos que desenvolvam e impulsionem a competitividade, garantindo prosperidade organizacional de forma contínua e sustentável. Realizar esta aliança entre atividades planejamento estratégica, legislação e administração são a meta para o capital humano organizacional (MARQUES, 2009).

Em sua obra DUTRA (2001) diz que as mudanças são relevantes, tanto no processo tecnológico quanto nas relações de trabalho. Tais processos tornam os recursos humanos fator determinantes nas organizações, fazendo com que o capital humano se torne parte dos ativos que formam o valor de uma empresa.

De acordo com estudiosos da área, para o ser humano existe uma forma de pirâmide de necessidades, na base estão às necessidades básicas ou fisiológicas, logo após vem às necessidades de segurança, afeição, autoestima e outras. Estes conjuntos de necessidades dão origem à motivação, e o que motiva uma pessoa pode, perfeitamente, não motivar outras. A capacidade de motivar alguém não é tarefa fácil. Acreditava-se que a motivação estava ligada

à remuneração, porém compreendeu-se que o salário é apenas um estímulo é algo passageiro. Motivação tem a ver com cada indivíduo CUNHA et al., (2007).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se trata de recursos humanos, as organizações atualmente procuram profissionais cada vez mais capacitados que entendam o papel da gestão do RH. Estes deveram estar preparados para o papel de realizadores das transformações culturais e organizacionais das empresas, desenvolverem estratégias, capacitar os colaboradores, motivar e identificação de talentos conforme contextualizado nesse artigo.

Contudo, com a ideia de sucesso organizacional, o RH assume atualmente, não somente as questões relacionadas ao recrutamento e à contratação dos funcionários das organizações. É de fundamental importância que, este departamento seja o responsável pela criação de estratégias de gestão, acompanhamento e conclusão das atividades executadas buscando sempre a forma mais eficiente de produção e crescimento pessoal dos envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, C.W.; **Motivação.** São Paulo. Atlas, 1986.

BEZERRA, A. L. Q.; **O clima organizacional e a gestão de pessoas**. Revista eletrônica de enfermagem, v.10, n.3, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Elsevier, 2004. Rio de Janeiro. 2ª edição. 8ª tiragem.

CHIAVENATO, Idalberto; CERQUEIRA NETO, Edgard Pereira de Cerqueira. **Administração Estratégica: em busca do desempenho superior. Uma abordagem além do Balanced Scorecard**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

CUNHA, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. (2007). **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão** (6ª edição). Lisboa: Editora RH.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas com base em competências. In: J.S. Dutra (Org.): **Gestão por competências: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001, 17 e 37p.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1999, 24 e 83p.

MARQUES, M. H. S.: **A influência do RH no planejamento estratégico**. 2009. 35 p. Artigo Científico (Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009. Disponível em: http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/CPGLS/IV%20MOSTRA/NEGCIO/A%20Influncia%20do%20RH%20no%20Planejamento%20Estratgico.pdf. Acesso em: 13/12/2013.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MITCHELL, L.H.R.G.: **Gestão de pessoas por competências**. Disponível em: http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0210475_04_cap_02.pdf. Acesso em 12/07/2018.