

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Autores

Dzwilewski, Francieli.

Imlau, Luciana Grunwald.

Neis, Adriano Marcos.

Oliveira, Thiago

Popp, Tadiane R.

Resumo

A administração de recursos humanos abrange o conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações atrair, manter e desenvolver os talentos humanos. Em face do contexto ora vivenciado pelas organizações, caracterizado por mudanças constantes de natureza econômica, social e tecnológica, torna-se fundamental, em qualquer empresa, uma administração voltada para a gestão de recursos humanos, visto que a continuidade de sua existência será determinada pela qualidade agregada aos seus produtos ou serviços, tendo como base "pessoas" motivadas e com alto nível de qualidade pessoal e profissional.

A administração se aplica a todas as organizações, administrar os recursos humanos é a tarefa de conduzir seus liderados de uma forma assertiva para se alcançar os resultados almejados, sendo assim, é de suma importância que o líder motive sua equipe.

Na condução de sua equipe o administrador deve possuir as habilidade técnicas que consistem segundo HAMPTON (1993, p. 21) em ter a capacidade

de utilizar conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos necessários para a realização de suas tarefas específicas por meio de suas instruções, experiência e educação. Também deve possuir habilidades humanas que consistem em ter capacidade para trabalhar com pessoas, para compreender as atitudes e motivações para aplicar uma liderança eficaz. Assim como a habilidade conceitual consiste na habilidade de compreender as complexidades da organização global e o ajustamento do comportamento das pessoas dentro da organização, sendo um agente de mudança e transformação da empresa, levando-a a novos rumos e novos patamares.

Inicialmente administração de recursos humanos era desempenhado na função de autoritarismo, onde o chefe delega as atividades, hoje ainda existem algumas situações deste tipo mas cada vez com menos força, após veio a era da máxima produção, onde os funcionários eram conduzidos a produzirem o máximo que conseguissem, recebendo remuneração de acordo com suas produções, atualmente busca-se uma administração de recursos humanos mais humanizada, focada na qualidade de vida dos colaboradores e no resultado coletivo da empresa, onde uma boa liderança influencia os colaboradores para que façam o máximo pela organização, obtendo bons relacionamentos em todos os setores da organização. Assim é a administração de recursos humanos nas empresas. É a cola que une os setores, supre as faltas, garante os benefícios e pagamentos, cuida do bem-estar, engajamento, identifica e posiciona os talentos estrategicamente para o alcance dos objetivos do negócio. A administração de recursos humanos deve ser parceira estratégica do dia a dia da organização, gerenciando e apoiando processos e mudanças, com políticas de treinamento, desenvolvimento de competências e aquisição e desenvolvimento de talentos. Ela também deve administrar as rotinas burocráticas, ou seja, pagar o salário em dia, gerenciar as tarefas administrativas e garantir o cumprimento das obrigações legais.

É necessário que as pessoas que trabalham na empresa estejam comprometidas com o sucesso de sua missão. Que se vejam mais como

colaboradoras do que como subordinadas. Claro que para conseguir essa adesão é necessário fazer com que os empregados sintam que o trabalho desenvolvido na empresa significa garantia de bem-estar, expressa por salário justo.

Atualmente o gestor precisa desenvolver a habilidade de identificar os anseios de seus liderados, sendo necessário assumir o papel de líder, conhecer e saber quais os desejos de cada colaborador, para poder ajudar e ao mesmo tempo conseguir com que os liderados abracem as ideias e necessidades da empresa, trabalhando em equipe para a busca do resultado positivo para a organização, para poder dar sequência nos seus objetivos e seguir sua missão, onde todos os envolvidos podem obter vantagens positivas, no âmbito profissional e pessoal.

A qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais através de suas experiências na organização. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Para atender às exigências do mercado globalizado, as empresas procuram hoje profissionais que exerçam as tarefas com flexibilidade. Compete ao RH o papel de preparar o contexto cultural para que as transformações necessárias sejam internalizadas na organização, desenvolvendo ações de sensibilização, preparação e capacitação das pessoas para se destacarem no novo cenário. O RH no contexto atual é atrelado ao sistema administração das organizações, direcionadas para os resultados, bem como ao desenvolvimento de um comportamento competente, por parte de seus talentos. Vários são os fatores competitivos no mercado que têm gerado mudanças no papel desempenhado pelas áreas de Recursos Humanos, exigindo uma visão mais estratégica por parte de seus gestores e sua administração. A partir dos resultados obtidos, foi possível, então, emitir as conclusões que para o Recursos Humanos possa garantir resultados e

adicionar valor a uma empresa, a gestão deve possuir a execução estratégica, eficiência administrativa, dedicação profissional e ser eficaz no gerenciamento das transformações e da mudança. Para isso, é imprescindível o desempenho de múltiplos papéis e não mais exclusivos, trazendo resultados não somente financeiro e quantitativo às empresas, mas também aspectos direcionados aos colaboradores, aumentando a satisfação, melhorando os relacionamentos e consequentemente melhores resultados para todos os envolvidos.