

PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS INTEGRADAS ÀS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

Marino, Reynaldo

Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde - FASU/ACEG – GARÇA/SP-BRASIL

e-mail: relumarino@yahoo.com.br

NUNES, Ruth Vieira

Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde - FASU/ACEG – GARÇA/SP-BRASIL

e-mail: ruthvnunes@globo.com

RESUMO

O presente artigo propõe-se relatar as práticas administrativas da gestão de recursos humanos integradas às estratégias organizacionais nas organizações.

Palavras-chaves: estratégias organizacionais; gestão de recursos humanos; práticas administrativas.

Abstract

The present article proposes to relate the administrative practices of human resources aid integrated of organizational strategies in organizations.

Keywords: administrative practices; human resources management; organizational strategies.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo trata da relação da prática administrativa da gestão de recursos humanos integrada à estratégia organizacional. Devido à ênfase atual no papel das pessoas como “coração” da empresa, seu maior patrimônio, a própria nomenclatura para o setor de “Administração de Recursos Humanos” vem sendo substituída por “Gestão de Pessoas”. São elaboradas considerações da necessidade da estrutura organizacional estar preparada para ser o gestor do capital intelectual como patrimônio construtivo nas organizações, por meio de um processo pelo qual a organização cria riqueza a partir do seu conhecimento, que

norteia o seu capital intelectual. Esse conceito está sendo incrementado como prioridade nas organizações para o desenvolvimento, inovação e manutenção da competitividade. Gerenciar o conhecimento vai além de investimentos em tecnologia da informação. Fundamenta-se em uma cultura de elaboração e compartilhamento do conhecimento, galgada na aprendizagem organizacional. Transformar o conhecimento em valor nas organizações tem sido um dos maiores desafios.

DeCenzo (2001) diz da importância da Administração de Recursos Humanos:

Hoje, os profissionais da área de recursos humanos são elementos importantes no sucesso de qualquer organização. Suas tarefas exigem um novo nível de sofisticação, sem precedentes na administração de recursos humanos. Por isso, não é de surpreender que sua posição na organização tenha melhorado. Até mesmo o nome mudou. (p. 03)

Segundo Drucker (2001) a nova sociedade será uma sociedade do conhecimento e da informação. O conhecimento e a informação serão seu principal recurso e os trabalhadores do conhecimento e da informação constituirão o grupo dominante na força de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

Face a escassez de literatura atualizada e experiências consolidadas, é importante incrementar o papel desempenhado pela Gestão de Pessoas nas organizações, geridos pela Psicologia Organizacional em ambiente competitivo. Torna-se importante o capital intelectual e uma nova postura dos profissionais de gestão de RH nas organizações, deixando de ter somente atribuições burocráticas. A Administração de Recursos Humanos é responsável pelas mudanças desenvolvidas e implementadas para com o desenvolvimento do capital intelectual junto às estratégias organizacionais.

A inserção do psicólogo na organização e a sua visão para o ser humano que há por trás de todo funcionário, faz-se hoje primordial ao sucesso da empresa e ao bom desempenho de cada um, nas atribuições que lhe cabem.

Atualmente, a força braçal do trabalho está sendo substituída pela tecnologia e informação, integrando o trabalhador no processo por inteiro, nas relações de

cooperação, trabalho em equipe e comprometimento. Diante de tal complexidade, o diagnóstico organizacional é o instrumento necessário à compreensão da realidade do sistema. Carvalho (1998) considera o diagnóstico organizacional como a base da eficiência em desenvolvimento da Gestão de Pessoas.

Novas Formas de Produção têm caracterizado o mundo atual, como o rompimento de paradigmas científicos, o aumento do desemprego, o adoecimento de pessoas no trabalho e o remanejamento de carreira.

Lobato (2000, p.12), enfatiza que o “*padrão-fábrica*” de Terceiro Mundo, que utiliza mão-de-obra intensiva, tornou-se superado, preferindo, as nações ricas, treinar recursos humanos educados e bem remunerados do que investir em pessoal semi-analfabeto e mal pago.

Tendo como foco estratégico à importância do pessoal na realização de seus objetivos, para De Cenzo (2001, p.3) a de Gestão de Pessoas deve equilibrar duas responsabilidades principais: a de “*ser um parceiro estratégico nos negócios e um representante dos empregados*”.

Sendo toda organização constituída por pessoas, há a necessidade de assegurar a motivação e desenvolver habilidades; estas são essenciais para alcançar-se os objetivos organizacionais.

A Gestão de Pessoas é uma área de estudos nova onde, seu profissional é um executivo encontrado somente nas grandes empresas e excepcionalmente em médias organizações, mas que é perfeitamente aplicável em qualquer organização, de qualquer tamanho (CHIAVENATO, 2003).

A de Gestão de Pessoas vem apresentando gradual evolução e sofisticação em seu papel dentro das organizações.

Segundo Chiavenato (2004) a Gestão de Pessoas é uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas, a fim de diminuir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas.

Para Ficher (1998), na valorização do papel de liderança na administração das relações entre a organização e as pessoas, percebe-se a necessidade de investir em funções de treinamento, desenvolvimento de pessoas e desenvolvimento organizacional, com o envolvimento da área de Gestão de Pessoas. A Gestão de Pessoas, constitui-se num conjunto de processos

concebidos e implementados com o objetivo de administrar as relações com as pessoas para atingir objetivos organizacionais.

O autor corrobora ainda que o aumento de produtividade é obtido somente a partir de melhorias na área de Gestão de Pessoas através da necessidade de vincular as estratégias das organizações aos planejamentos desta área, em razão da necessidade de buscar adequações para atender as pressões do mercado.

Oliva (1999) destaca que, as maiores transformações que envolvem a área de Gestão de Pessoas está em fatores como: intensificação do movimento da globalização e a busca por competitividade; a emergência de modelos inovadores de arquiteturas organizacionais; a evolução da tecnologia da informação, marcada pela propagação dos sistemas integrados de gestão e rápido avanço da internet; o crescimento de movimentos questionando o papel social das organizações; legislações protegendo os direitos dos consumidores; o movimento crescente da sociedade em relação às questões como a poluição e a degradação ambiental promovidas pelas empresas; a concentração dos mercados em blocos econômicos; a intensificação dos processos de fusões e grandes aquisições.

Estas mudanças trazem para as organizações significados importantes, uma vez que, representam consideráveis alterações nos padrões tradicionais de competição e concorrência, o que traz significativas oportunidades para a área de Gestão de Pessoas (MOHRMAN & LAWLER, 1995).

Para Chiavenato (2004) embora a administração de pessoal envolva todos os processos da gestão de pessoas, ela parte do princípio de que as pessoas devem ser administradas pela organização ou por um órgão central da administração da gestão de pessoas.

3. CONCLUSÃO

A escolha do tema deve-se ao fato das estruturas organizacionais serem formadas por pessoas, que estão diretamente centradas nas pressões do trabalho, diretamente relacionadas com a influencia da globalização na economia, lideranças com responsabilidade maior, transformação e otimização da comunicação e das decisões. Percebe-se nas grandes empresas uma nova

preocupação além da produtividade, com o bem estar e crescimento do funcionário como indivíduo em sua realização pessoal no ambiente competitivo. Há necessidade de ampliação da visão estratégica nas organizações, no real papel da Gestão de Pessoas na implantação das estratégias organizacionais integradas com as estratégias de negócios. Na equipe administrativa organizacional, o Psicólogo Organizacional é profissional detentor das competências necessárias como gestor dos recursos humanos.

4. REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira. **Recursos Humanos: desafios e estratégias**. São Paulo: Pioneira, 1989.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DECENZO, David A. STEPHEN, P. Robbins. **Administração de Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

DRUCKER, P. **A sociedade do futuro**. São Paulo. Jornal Valor Econômico.: 2001.

FICHER, André L. **A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil.- um estudo em empresas consideradas líderes**. Tese de Doutorado. São Paulo: FEA/USP, 1998.

LOBATO, David Menezes. **Administração Estratégica: uma visão orientada para a busca de vantagens competitivas**. Rio de Janeiro: Editoração, 2000.

MOHRMAN Jr., A.M & LAWLER III, E.E. **Administração de Recursos Humanos: Construindo uma Parceria Estratégica**: in Galbraith, Jr. Lawler III, E. E. & Associados. Organizando para competir no futuro: estratégia para gerenciar o futuro das organizações. São Paulo: Makron Books, 1995.

OLIVA, E.C. As mudanças na atuação da área de recursos humanos em empresas privadas. de Doutorado. São Paulo: FEA/USP, 1999.