

## ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Jessica Lopes de Oliveira; Sara Dias Dantas<sup>1</sup>,

Graduando do Curso de Administração da Faculdade Multivix - Campus Serra.

### RESUMO

O presente artigo científico que se intitulada “Administração dos Recursos Humanos”, tendo por área de conhecimento a gestão de pessoas, têm por objetivo o estudo e a análise dos conceitos, objetivos, competência e importância em uma organização à boa administração dos recursos humanos. Logo abordar a organização de um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo ou um conjunto de objetivos, é fundamental que tenha alguém para geri-la. Diante da problemática analisada neste trabalho pode-se perceber que o cargo de gerente de linha ou de confiança requer um conjunto de conhecimentos específicos para lidar com problemas com gestão de pessoas, objetivos individuais e organizacionais e a teria da motivação. Ademais a gestão de pessoas consiste em planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio para que as pessoas é ajudar os gerentes de linha ou de cargos de confiança na gestão de sua equipes. Por fim, demonstrou-se que a medida que uma organização cresce é inevitável que exista conflitos entre os indivíduos e a organização, cabendo a ela manter seus indivíduos psicologicamente saudáveis, autoconfiança e independência, competindo à administração do recurso humanos potencializar e contribuir para sua melhoria e aplicação.

### 1. INTRODUÇÃO

A ideia principal da gestão de pessoas, é a organização de um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo ou um conjunto de objetivos.

De forma geral, administrar é um processo de tomada de decisão cuja finalidade essencial é alcançar os objetivos traçados com eficiência e eficácia na utilização de recursos. A visão estratégica dos Recursos Humanos exige uma ampliação de funções tradicionais, exigindo um conhecimento a respeito das tendências do ambiente externo.

A eficácia é a relação entre os objetivos alcançados e os resultados pretendidos, produzir alternativas criativas para as várias situações que ocorrem nas organizações, maximizar a utilização de todos os recursos disponíveis, obter os resultados esperados e estabelecidos no processo de planejamento das organizações aumentando o lucro das organizações.

Já a eficiência é a relação entre os resultados alcançados e os recursos utilizados. Ela se consolida por fazer as coisas de maneira adequada, resolver os problemas que aparecem, salvaguardar os recursos aplicados pela organização, cumprir os deveres e as responsabilidades estabelecidas e reduzir

os custos.

As políticas e práticas de gestão permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-la ao longo do tempo.

As políticas são princípios e diretrizes que balizam decisões e comportamento da organização, e das pessoas em sua relação com a organização. Já as práticas são os diversos tipos de procedimentos, métodos e técnicas utilizados para a implementação de decisões e para nortear as ações no âmbito da organização e em sua relação com o ambiente externo.

A liderança é um processo em que uma pessoa é capaz, por suas características individuais, de aprender as necessidades dos profissionais da organização, bem como, exprimi-la de forma válida e eficiente, obtendo o engajamento e a participação de todos os desenvolvimentos e na implementação dos trabalhos necessários ao alcance das metas e objetivos da organização.

De forma geral, administrar está ligado a enfrentar a complexidade, trazendo ordem e consistência por meio de elaborações de planos formais, do projeto de rígidas estruturas organizacionais e da motivação para os resultados. Liderar por outro lado, está relacionado como enfrentamento da mudança, estabelecendo visões de futuro e engajar as pessoas a superar os obstáculos para alcançarem essa visão.

Por fim, a efetividade é a relação entre os resultados alcançados e o impacto nos objetivos estratégicos da organização. Consolida-se por manter-se no mercado e apresentar resultados globais positivos, ademais para que a organização seja efetiva, necessita que seja, também, eficiente e eficaz.

Um dos maiores desafios do gestor é lidar com aspectos subjetivos de difícil mensuração e acompanhamento. Entretanto, é função das equipes de gestão de pessoas assessorarem gestores ou ocupantes do cargo de chefia na solução de problemas específicos de pessoal.

Assim, gerir pessoas é responsabilidade dos gerentes de linha, ou seja, daqueles que ocupam cargos gerenciais na organização e que se encontra na mesma hierarquia no desenho do organograma. A final, as pessoas estão espalhadas pela organização e não subordinadas à área de gestão de pessoas.

## **1.1 OBEJETIVOS GERAL**

A gestão de pessoas consiste em planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar as técnicas capazes de promover o desenvolvimento eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio para que as pessoas alcancem seus objetivos, relacionados direta e indiretamente com o trabalho.

## **1.2 OBEJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apresentar os conceitos de administração, organização, eficácia, efetividade e eficiência;
- Os objetivos da gestão de pessoa e suas competências;
- Políticas e práticas de gestão de pessoas, técnicas e solução de conflitos.
- A importância da administração de recursos humanos como forma de soluções de funcionários em uma organização contribuindo para o seus crescimentos.

## **1.3 METODOLOGIA**

As bases estruturais metodológicas utilizadas nessa pesquisa foram os conceitos, aspectos e objetivos da administração dos Recursos Humanos e uma organização.

Os meios, a pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, uma vez que foram utilizados livros, artigos científicos e artigos da internet.

Aos fins, a pesquisa pode ser classificada como exploratória já que há um vasto material acerca da administração de Recursos Humanos e a sua formação na administração organizacional.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

A área de gestão de pessoas funciona como staff (apoio), sendo uma atividade de meio e é estratégica, pois as pessoas são os recursos diferentes das organizações.

A função de staff existe para ajudar as outras áreas nas questões relativas à gestão das pessoas. Por tanto, o papel da área de gestão de pessoas é ajudar os gerentes de linha na gestão de suas equipes. Não é a área de gestão de pessoa, mas os gestores organizacionais que fazem a gestão de pessoa.

O papel do profissional de gestão de pessoas numa gestão de estratégica é conhecer os negócios dentre elas as áreas de finanças, estratégicas, marketing e outros. Sendo necessário entender de cada área funcional suficientes bem para propor e debater os méritos de um conjunto de soluções para quaisquer questões ou problemas que possam aparecer.

Dominar as práticas de gestão de pessoas baseando-se cada vez mais em teorias testadas por meio de pesquisas. Os profissionais da área devem recorrer a essas informações para fazer escolhas inteligente.

Os profissionais precisam aprender a serem capazes de planejar um processo de mudança para as iniciativas de gestão de pessoas quanto para as iniciativas de negócios. Agindo como catalizadores da mudança, sendo capaz fornecer valor à medida que promessas e esperanças se tornam realidade. Devem desenvolver organizações que assegurem uma capacidade sustentável e aumentem o capital intelectual.

Por fim, devem ser profissionais confiáveis, representando os valores de sua organização e adquirem credibilidade por meio de seus relacionamentos de confiança com os principais parceiros.

As técnicas da área de gestão de pessoas consistem nos métodos utilizados em cada fase do ciclo do funcionário na organização, ou seja, representam a aplicação das políticas de gestão de pessoas, desde o momento em que funcionário entra na empresa até a sua saída.

O conjunto de todas as técnicas forma o sistema de gestão de pessoas, balizado pelas políticas, e que se subdivide em subsistemas.

As organizações, aos se desenvolverem, apresentam diferentes “níveis de maturidade” em cada um dos seus subsistemas. Assim, diversos, elementos irão influenciar na hora de programar cada um desses subsistemas.

A tendência é que as empresas elevem à importância a área de gestão de pessoas, tornando-se uma área de mais estratégica e fundamental para a consecução dos objetivos organizacionais.

A política de provisão representa a porta de entrada para a organização, e, portanto, dizem respeito a onde recrutar, em que condições, quais critérios serão utilizados para selecionar uma pessoa e como interagir o novo colaborador à organização.

A política de aplicação irá determinar os requisitos básicos das atividades das pessoas na organização, para orientá-los e acompanhar seus desempenhos, ou seja, definem os procedimentos de desempenho e de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação de desempenho.

Às políticas de manutenção elaboradas para reter os talentos humanos nas organizações, criando condições físicas e psicológicas satisfatórias, ou seja, definem os procedimentos de administração de salários, plano de benefícios sociais, higiene e segurança no trabalho e relações sindicais.

Às políticas de desenvolvimento que definem regras para capacitar e incrementar o desenvolvimento das pessoas, ou seja, vão definir os procedimentos de treinamento e desenvolvimento, gestão de conhecimento e gestão de competências, programas de mudanças e programa de comunicação e consonância.

A máxima da administração explica bem o objetivo das políticas de monitoramento: definem como medir, a atuação da empresa e como usar essas informações de forma útil. Funcionam, desta forma, com base para descrever procedimentos de banco de dados, auditorias e sistemas de informações gerenciais.

Por fim, as políticas de gestão de pessoas devem possuir as características da estabilidade, consistência, flexibilidade, generalidade, clareza e simplicidade.

À medida que a organização cresce, os objetivos organizacionais acabam por se distanciarem dos objetivos individuais dos funcionários. Portanto, nem sempre é cooperativo e satisfatório, ocorrem conflitos entre seus objetivos e a maior responsabilidade pela integração entre empresa e indivíduo.

A responsabilidade pela integração recai sobre a administração. Enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais, as organizações têm necessidade, capital, edifícios, equipamentos, dentre outros. Assim, ambas as partes devem contribuir mutuamente para o alcance dos seus respectivos objetivos e para que evite que o alcance do objetivo de uma, venha a prejudicar

ou a tolher o alcance do objetivo da outra.

A liderança através da teoria neocarismática, enfatiza-se comportamentos simbólicos e emocionalmente apelativos dos líderes, tentam explicar como os líderes conseguem comprometer-se extraordinariamente de seus liderados e por fim, deixam a complexidade teórica de lado e procura visualizar a liderança de forma a tornar o líder uma pessoa comum.

Os líderes carismáticos influenciam seus liderados por meio de um processo de quatro etapas: inicialmente, eles articulam a visão atrativa; depois, comunicam suas expectativas e expressam sua confiança nos liderados de que vão conseguir alcançá-los; comunicam, por palavras e ações, um novo sistema de valores oferecendo exemplo de comportamento aos liderados.

Assim, conclui-se que os conceitos trazidos neste trabalho são fundamentais no desenvolvimento dos Recursos Humanos em qualquer organização, já que são as bases de quaisquer ações da área de gestão de pessoas.

### 3. CONCLUSÃO

Quando os conceitos e princípios aqui elencados, são devidamente utilizados pela organização, atribuiu para o aprimoramento da gestão de pessoas. Por isso, é essencial que as pessoas que trabalham na área de Recursos Humanos conheçam essas políticas e as fortaleçam da forma mais adequada e sadia e possível.

O comprometimento organizacional é um tópico extremamente importante para o sucesso de qualquer organização. Isso porque o maior ativo de uma empresa são as pessoas. São os colaboradores que estão por trás das conquistas, lucros e resultado.

As políticas de gestão de pessoas como abordado compreendem em: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração.

Os líderes autênticos são indivíduos confiantes, esperançosos, otimistas, resilientes, transparentes, éticos e morais, orientados para o futuro e dão prioridade ao desenvolvimento dos colegas para se tornarem líderes também conhecendo o contexto onde estão a operar.

Assim, com o todo o exposto neste trabalho demonstra que a administração de Recursos Humanos é algo complexo de várias nuances que necessita de profissionais qualificados para exercerem as respectivas funções.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e.** São Paulo. Atlas. 2012

DURAN, Cristiana. **Gestão de pessoas: coleção tribunais e MPU.** Salvador. Editora Juspodivm, 2019.  
**perspectativa**

LACOMBE, Franciso. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo. Saraiva.2012.