SEMINÁRIO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ADMINISTRAÇÃO

Faculdade Anhanguera de Ipatinga

Impactos da Gestão de Recursos Humanos nos Resultados

Autor(res)

Lucas Figueiredo Santos Melo
Mauricio Rodrigues Dos Santos Junior

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE IPATINGA

Introdução

1 INTRODUÇÃO
Na busca acirrada por novas tecnologias e intensas transformações nas áreas sociais, culturais e políticas, a sociedade contemporânea tem travadas verdadeiras batalhas, caracterizados pelas concorrências que visam melhorias de processo e restruturação produtivas.
Diante da necessidade de sair na frente dos concorrestes, as organizações buscam os avanços tecnológicos necessários para encarar a demanda dos mercados. Assim surgindo a necessidade de contar com profissionais capacitados para gerenciar as adversidades dos mercados. Tendo como vista a atuação direta dos profissionais dos Recursos Humanos.
Podendo destacar alguns objetivos: Descrever quais os efeitos da Gestão de Recursos Humanos aos resultados globais das empresas, evidenciar conceitos e práticas de Gestão de Recursos Humanos nas empresas e identificar a prática e a importância da Gestão de Recursos Humanos na integração dos processos.
Este artigo tem como ponto fundamental a necessidade das empresas de compreender os impactos que o RH tem diretamente nos resultados apresentados. Diante destas transformações e com o objetivo de identificar quais as atividades, práticas e teorias são pertinentes e essenciais a esse departamento.
Neste trabalho o problema alvo de investigação, será a importância e o alcance de uma gestão eficaz de RH e os resultados das metas nas empresas. A questão a ser respondida ao final é: “Quais fundamentos são considerados mais eficazes para otimizar a Gestão de RH nas empresas?”.

Objetivo

2.2.4 GESTÃO DE PESSOAS
O movimento da globalização caracterizado pelo cenário econômico de acirrada competitividade, pela versatilidade e exigências cada vez maior do mercado, pela busca da otimização de processos e da redução de custos, segue sua marcha de forma implacável, fazendo com que países, organizações e economias mudem

seus padrões e se readaptem para sobreviver.
Através desse novo olhar as organizações passarão a ver as pessoas como seres dotados de inteligência, conhecimento e habilidades para serem novos parceiros da organização.
Assim a organização passou a adquirir uma vantagem competitiva (VILAS et all, 2009). É bem mais barato administrar inteligência, do que tocar a empresa exclusivamente com a força de capital financeiro, que depende da força humana (CHIAVENATO, 2000).
2.2.5 RECRUTAMENTO
Falar hoje sobre recrutamento e seleção é se referir a uma das ferramentas mais poderosas de gestão de pessoas e sinônimo de vantagem competitiva nas empresas.
É essencial que a empresa antes de fazer o recrutamento monte um planejamento estratégico, a fim de verificar suas maiores carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento e seleção, como destaca o autor abaixo:
...] antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar um planejamento das necessidades presentes e futuras de recursos humanos na organização... (ROCHA, 1996, p.76)
Segundo Chiavenato (2000, 2009), existem três fases no planejamento do recrutamento. São elas:
Pesquisa Interna/Planejamento de Recursos Humanos: Refere-se ao levantamento interno das necessidades da organização quanto a recursos humanos em todas as áreas a curto, médio e longo prazo;
Pesquisa Externa de Mercado: Refere-se a uma pesquisa de mercado, concentrando-se assim em “alvos específicos”, ou seja, focaliza o mercado de candidatos para direcionar as técnicas de recrutamento;
Técnicas de Recrutamento: Após serem feitas as pesquisas internas e externas, são escolhidas as técnicas de recrutamento que serão utilizadas.
2.2.6 SELEÇÃO
O setor de seleção de pessoal é o responsável por escolher o candidato apropriado aos cargos da empresa. Para Chiavenato (2009), a seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho de pessoal, bem como a eficácia da organização.
Para que se encontre o candidato com o potencial desejado é necessário seguir algumas técnicas de seleção. Essas técnicas são de extrema importância para o setor de recrutamento e seleção, para que possa captar o melhor talento para o cargo disponível. Knapik (2008) aponta as seguintes ferramentas de seleção:2.2.7 TREINAMENTO
Milkovich e Bourdreau (2010) conceituam o treinamento como sendo um processo sistematizado com o intuito de promover a aquisição de habilidades, regras e atitudes resultando numa melhor adequação entre as características dos

colaboradores e as exigências diante de sua função.
As organizações mais bem-sucedidas investem massivamente em treinamento para que possam obter um retorno garantido. Para essas empresas isso significa um grande investimento e não uma despesa. O treinamento de pessoas é capaz de proporcionar o crescimento profissional e pessoal, tendo em vista o futuro do trabalhador e da empresa

Material e Métodos

2.1 Metodologia
Para o presente trabalho, optou-se por uma revisão de literatura. A fim de atender aos objetivos propostos, foi realizado um levantamento bibliográfico junto a acervo encontrado em sites, livros, revista e artigos publicados.
O presente estudo visou analisar a importância do setor de recursos humanos no contexto estratégico de uma organização e, para isso, procurou-se organizar o trabalho de maneira clara e transparente para que possa servir de apoio a empresas, a redes de comércio e serviços, a professores e acadêmicos.
Gil (1991, p. 19) define pesquisa como o "[...] procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos". Para Lakatos (2001, p. 155) a pesquisa é um "[...] procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais".
Conforme Gil (2010, p.29-31) "a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos". Para realizar essa pesquisa foram utilizados livros, artigos, trabalhos monográficos, revistas e materiais publicados na internet.

Resultados e Discussão

2.2 Resultados e Discussão
Para Maximiano (1992), desta as organizações como um esforço conjunto que tem como finalidade realização coletiva. Podendo ser possível alcançar objetivos inviável para um indivíduo. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações (maximiano, 1992).
As organizações são as responsáveis por produzir bens e gerar serviços, com a finalidade de atender às exigências e necessidades da sociedade e do mercado. de acordo com o autor:
Na antiguidade, roupas e víveres eram produzidos na própria casa, para os seus moradores; apenas os excedentes eventuais eram trocados entre vizinhos ou na praça [...]. alguns povos da antiguidade, como os fenícios, destacaram-se intensificando as trocas e, com isto, estimularam a produção de bens destinados especificamente à venda. esta atividade de fins econômicos, o comércio, expandiu-se com extraordinário vigor. (COELHO,

2004, P. 5)
As organizações têm enfrentado consideráveis mudanças, isso por causa das transformações políticas e econômicas. A crescente competitividade entre as empresas é explicada pela disputa de mercados e globalização das economias (COUTINHO, 2006).
Segundo Silva (2002, p.224), “o principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz”.

Conclusão

3 CONCLUSÃO
Diante da análise realizada, evidencia-se que a gestão de recursos humanos exerce influência direta e significativa sobre o desempenho organizacional. As práticas voltadas ao recrutamento, treinamento, avaliação e retenção de talentos mostram-se fundamentais para promover maior produtividade, fortalecer o clima organizacional e potencializar os resultados financeiros. Os achados confirmam que empresas que investem estrategicamente no desenvolvimento de seu capital humano obtêm colaboradores mais engajados, redução da rotatividade e melhoria na qualidade dos serviços ofertados.
Além disso, constata-se que o alinhamento entre as políticas de gestão de pessoas e os objetivos corporativos contribui para a consolidação de uma cultura organizacional sólida, favorecendo ambientes de trabalho mais motivadores e colaborativos. Assim, conclui-se que a gestão de pessoas deve ser considerada um elemento central nas estratégias empresariais, uma vez que o capital humano configura o principal diferencial competitivo nas organizações contemporâneas, essencial para garantir sua sustentabilidade e sucesso no longo prazo.

Referências

REFERÊNCIAS
ALMEIDA, M.I.R.; TEIXEIRA, M.L.M. ; MARTINELLI, D.P. Por que administrar estrategicamente recursos humanos. Revista de Administração de Empresas, v.33, n.2, p. 12-24. 1993.
ANTHONY, W.P.; PERREWÉ, P.L.; KACMAR, K.M. Human resource managemen: a estrategic approach. USA: Dryden Press, 1999.
ARAÚJO, L. C. Gestão de Pessoas: estratégias e interação organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.
BECKER, B. E.; HUSELID, M. A.; ULRICH, D. Gestão Estratégica de Pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2001.
BOAS, Ana Analice Andrade; ANDRADE, Rui Otávio Bernandes de. Gestão Estratégica de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
CHIAVENATO, I. Iniciação a Administração de Materiais. 7ª Edição, 1991. São Paulo: Makroon

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar RH: de um centro de despesas em um centro de lucro. São Paulo: Makron Books, 2000. 210p.

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. São Paulo: Atlas, 2001.

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. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsvier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração: na administração das organizações. Edição Compacta. 3° Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2017.

FISCHER, A. L. Gestão de Pessoas: desafios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2019.

LUZ, R. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018