

ARTIGO A GESTÃO RECURSOS HUMANOS COMO UM DEFERENCIAL NA ORGANIZAÇÃO

DAIANE CONCEIÇÃO DA SILVA
NATIELI BEATRIZ SCHIEVELBEIN

Orientado por Professora Jaqueline Aparecida Daronch Glesse Senac Pr

Resumo

Este trabalho tem por objetivo, demonstrar a importância da aplicação das ferramentas a serem utilizadas dentro do recursos humanos, como obtenção de melhoria no rendimento, redução de custos, retenção de talentos, elevação da grau de satisfação interna e reconhecimento perante o mercado.

A partir deste pressuposto a empresa poderá medir o seu crescimento em produtividade, e elaborar um projeto para atendimento das necessidades internas, visando a captação dos recursos disponíveis para aplicação no desenvolvimento de talentos interno.

1 – A Implementação por Ferramentas de Crescimento no RH

A organização deve buscar meios de desenvolver ferramentas que viabilizam a implementação de crescimento no recursos humanos, para tanto ela deve analisar os métodos a serem utilizados. As ideias devem ser bem avaliadas ao longo do processo.

Dentre as ferramentas que a empresa pode utilizar com o propósito de definição de tarefa é o fluxograma, que é a representação das ações executadas nos setores da empresa.

Outra ferramenta que a organização pode utilizar é a pesquisa de clima organizacional, através desta, a empresa busca informações pertinentes a sua desenvoltura perante o mercado, determinando um período para sua medição e buscando dados para o melhoramento do método aplicado.

A pesquisa de clima organizacional também proporciona um levantamento de dados onde o setor de recursos humanos consegue visualizar os pontos a serem melhorados bem como seu desempenho dentro da organização.

2 - A aplicação da pesquisa

O setor de recursos humanos deve formular a pesquisa de clima adequando-a ao propósito da empresa. Para tanto ela deve ser bem planejada e avaliada com os administradores da organização.

- ✓ Dentre os pontos a serem abordados observa-se os seguintes:
- ✓ Relacionamento interpessoal;
- ✓ Comunicação;
- ✓ A política de recursos humanos;
- ✓ Desenvolvimento profissional;
- ✓ Modelo de gerencia;
- ✓ Condições do ambiente de trabalho.

Uma pesquisa bem aplicada, pode elevar o grau de satisfação interna, para tanto a empresa pode avaliar os pontos fortes da sua aplicação atentando-se nos seguintes aspectos:

- ✓ Aumento da produtividade;

- ✓ Menor rotatividade de funcionários;
- ✓ Descoberta de pontos a serem melhorados e não evidenciado no dia a dia;
- ✓ Melhoramento da reputação no mercado;
- ✓ Melhoria na comunicação interna;
- ✓ Melhoria nos investimentos;
- ✓ Melhoria nas qualidade do ambiente;
- ✓ Visibilidade do setor de RH.

Para a empresa, ouvir o funcionário pode ser a otimização dos resultados e respostas para a busca de melhoria interna.

3 – Planejamento

Uma boa gestão compreende a importância de planejar suas ações perante as atividades que serão executadas, o recursos humanos pode elaborar um planejamento, sendo este definido como um conjunto de atividades que pode proporcionar um diferencial na gestão e definir quais estratégias utilizará para a otimização dos recursos disponibilizado.

Conforme Franco; Rodrigues e Cazela (2009.p37)

Para uma organização obter o máximo resultado é preciso entender quais são e como funcionam os vários processos existentes. A vantagem competitiva está justamente na forma de diferenciada de executar os processos em relação aos concorrentes e, por essa razão, deve-se buscar constante melhoria nos processos.

Dentre estes processos pode-se destacar o treinamento e desenvolvimento dos funcionários que demonstram um potencial e uma alta capacidade produtiva na organização.

4 – Projeto como ferramenta de crescimento

É necessário que se tenha informações relevantes quanto a sua aplicabilidade, objetivo, análise do problema, plano de ação, acompanhamento dos resultados, viabilidade e aplicação de treinamento. Consiste em abordar os pontos de maior relevância e documentar todas as fases da abordagem se

planejou, tendo início meio e fim, podendo ser revisado conforme a necessidade da exigência do mercado de trabalho.

Para a área de recursos humanos, o profissional precisa saber como gerenciar as suas ações dentro da organização. Utilizar do planejamento de projeto dentro do recursos humanos é um diferencial de qualidade, visando a melhoria no processo de recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento, remuneração, relação do funcionário, segurança e qualidade de vida na organização. De acordo com Portal da Educação.

Alguns projetos que podem ser entendidos como aplicáveis as boas práticas dentro de uma área de RH podem ser: Programa de Inclusão de pessoas com deficiência (podem ser definidas as etapas de elaboração do programa, divulgação, cronograma de sensibilização de colaboradores, ações de revisão de acessibilidade física, estimativa de custos e orçamento, e de pessoal envolvidos em todas essas ações através de elaboração de escopo, cronograma e resultados esperados).

Na área de recursos humanos o escopo de um projeto e a estimativa de custos e orçamentos, são duas prática que irão definir a qualidade de sua aplicação no setor, para tanto é preciso que formule. Conforme Consalter (2012 p.35).

O termo *projeto* está associado à percepção da necessidade ou das oportunidades de certa organização. Tais oportunidades surgem em consequência de uma necessidade relacionada às expectativas do cliente no que concerne ao resultado final, que consiste em fornecer um produto ou disponibilizar um serviço.

A empresa deve estar atenta as novas exigências do mercado, visando o enriquecimento do cargo dentro da organização. Pois os objetivos devem estar alinhado em obter maior crescimento profissional no mercado atuante.

Chiavenato, (2009 p. 46) ressalta a importância do enriquecimento do cargo.

Consiste em aumentar deliberada e gradativamente os objetivos, as responsabilidades e os desafios das tarefas do cargo. O enriquecimento do cargo pode ser lateral ou horizontal (com a adição

de novas responsabilidades do mesmo nível) ou vertical (com adição de novas responsabilidades de nível gradativamente mais elevados).

Com a elaboração de projeto no recursos humanos, a organização assegura quais os meios são os melhores para obtenção das propostas e desenvolver as habilidades para análise de sua eficácia.

Através deste processo o recursos humanos pode elaborar um diagnóstico de comprovação sobre os resultados dos objetivos propostos, quantificando-os através dos dados obtidos.

Conclusão

Pode-se considerar que um bom planejamento dentro de Recursos Humanos, pode desenvolver uma mente brilhante das pessoas que buscam a diversidade no ambiente de trabalho.

Consequente a empresa reterá os melhores talentos disponíveis e prepará-lo para desempenhar suas funções, obtendo maior rendimento daquilo que se propôs a fazer.

Autoras

DAIANE CONCEIÇÃO DA SILVA

NATIELI BEATRIZ SCHIEVELBEIN

Orientado por Professora Jaqueline Aparecida Daronch Glesse Senac Pr

Bibliografia

CONSALTER, MARIA ALICE SOARES – **Elaboração de projetos**: da indústria a conclusão/Maria Alice Soares Consalter.-Curitiba:IterSaberes, 2012.

CHIAVENATO, IDALBERTO – **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados / Idalberto Chiavenato. – 6.ed. ver.e atual. – Barueri, SP: Manoele,2009. (Série recursos humanos).

FRANCO, RODRIGUES E CAZELA: **Tecnologias e Ferramentas de Gestão** / Organizadores Décio Henrique Franco, Edna de Almeida Rodrigues, Moises Miguel Cazela. Campinas, SP: Editora Alinea, 2009. Vários autores.

PORTAL DA EDUCAÇÃO: **Gestão de Projeto em Recursos Humanos**: Disponível em:
<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/gestao-de-projetos-em-recursos-humanos/13780> Acesso em: 15 de Março de 2018.