

MÓDULO II

Nota: este módulo apresentará um quadro do processo de mudanças na Administração de Recursos Humanos.

A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NO CENÁRIO DE MUDANÇAS

A área de Recursos Humanos desempenha, um papel preponderante para a sobrevivência, a consolidação e o desenvolvimento das empresas, decorrendo disto, o fator de que esta área, como pertencente ao cenário organizacional, também sofre um intenso processo de mudanças – conforme já abordamos no módulo I.

A necessidade de adequação na Administração de Recursos Humanos se deve, entre outros motivos, as alterações sofridas nas estruturas das organizações, com extinção de cargos, funções e departamentos, fusão e eliminação de atividades decorrentes da simplificação e automação de processos, com a adoção de equipamentos sofisticados, alterando os limites das exigências de habilidades e competências dos recursos humanos na organização e, em contrapartida, novas formas de recompensas devem ser adotadas, objetivando melhorar o desempenho e a motivação dos funcionários, podendo tornar a empresa mais competitiva.

AS MUDANÇAS E TRANSFORMAÇÕES NO RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS ANOS

Administração de Recursos Humanos Tradicional: baseia-se no pressuposto de que se uma organização investe nos indivíduos - por exemplo através de técnicas de recrutamento e seleção, treinamento sistemático e programas de desenvolvimento de carreira – o paga e o trata bem, eles responderão com lealdade e um alto compromisso com o trabalho. O objetivo das políticas de Recursos Humanos nestas empresas é garantir uma força de trabalho estável, satisfeita e voltada para empresa, que sirva de base para obtenção, com eficiência em custos, de participação de mercado e lucros.

Administração de Recursos Humanos Moderna: parte dos princípios de integração organizacional, de alto comprometimento, de flexibilidade dos empregados e de alta qualidade.

Dentro do novo cenário organizacional a Administração de Recursos Humanos precisa atentar para os seguintes pontos:

- 1) Conhecer o negócio da empresa;
- 2) Administrar o presente enquanto cria o futuro;
- 3) Transformar ameaças em oportunidades;
- 4) Criar paixão por resultados;
- 5) Facilitar o aparecimento de novos líderes;
- 6) Criar equipes integradas e comprometidas;
- 7) Evoluir sempre.

Chiavenato aponta os seguintes pontos como essenciais para a Administração de Recursos Humanos nestes novos tempos:

- Dignificar o ser humano;
- Tornar estratégica a Administração de Recursos Humanos;
- Compartilhar a administração com os gerentes e suas equipes;
- Mudar e inovar incessantemente;
- Dignificar e elevar o trabalho;
- Promover a felicidade e buscar a satisfação;
- Respeitar a individualidade de cada pessoa e sua realização pessoal;
- Enriquecer continuamente o capital humano;
- Preparar o futuro e criar o destino;
- Focalizar o essencial e buscar sinergia.

OS NOVOS PAPÉIS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Com o aumento e a complexidade das funções da Administração de Recursos Humanos, torna-se indispensável reestruturá-la de modo a caracterizar seus vários subsistemas, que devem ser auto-suficientes, geridos de forma racional e respondendo de imediato às pressões do mercado.

Os novos papéis da Administração de Recursos Humanos são definidos em quatro eixos:

1. Estratégias de Recursos Humanos;
2. Infra-estrutura;
3. Contribuição dos trabalhadores;
4. Mudança organizacional.

Chiavenato apresenta de forma esclarecedora os objetivos da Administração de Recursos Humanos, que segundo ele são:

1. Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;
2. Proporcionar competitividade à organização;
3. Proporcionar à organização empregados treinados e motivados;
4. Aumentar a auto-atualização e a satisfação dos trabalhadores no trabalho;
5. Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
6. Administrar mudanças;
7. Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

Ainda segundo Chiavenato, o Recursos Humanos precisa atuar em sintonia com a empresa nos seguintes pontos:

- Administração de estratégias de Recursos Humanos impulsionando a estratégia organizacional;
- Administração da infra-estrutura da empresa oferecendo uma base de serviços à organização para ajudá-la a ser eficiente e eficaz;
- Administração da contribuição dos trabalhadores ajudando no envolvimento e comprometimento destes, transformando-os em agentes empreendedores da mudança;
- Administração da transformação e da mudança ajudando na criação de uma organização criativa, renovadora e inovadora.

Chiavenato, aponta as seguintes evoluções como fundamentais para a moderna Administração de Recursos Humanos



Podemos concluir esse módulo afirmando que a principal mudança da moderna Administração de Recursos Humanos deve ser o fato de que ela não deve gerenciar pessoas, mas sim, gerenciar com as pessoas.