

# **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: UM DESAFIO NOS DIAS ATUAIS.**

**Charles Aiello Teixeira da Silva**

**Orientadora Prof. Msc. Luciana Silva Moraes**

**Faculdade São Francisco de Barreiras**

## **RESUMO**

Este trabalho de pesquisa surgiu após verificação feita pelo proponente da pesquisa, ao observar várias formas de tratamentos direcionados ao pessoal envolvido no campo de trabalho que, por muitas vezes são direcionados de forma autoritária e preconceituosa. O objetivo geral que norteia esse trabalho, é pesquisar o perfil de gestores em suas demandas, envolvendo os recursos humanos , consolidando e esclarecendo formas de gestão democrática e lideranças participativas.

**PALAVRAS CHAVE:** Gestão de pessoas, liderança, administração, Educação, democracia.

## **1. INTRODUÇÃO**

Diante das sociedades em grandes transformações e mudanças. Percebe-se que, toda e qualquer empresa deverá possuir em seu quadro profissionais qualificados e preparados para liderar de forma democrática entre todo o pessoal envolvido, visando crescimentos, desenvolvimentos, sustentabilidade de forma organizada, envolvendo os vários processos entre eles recursos humanos.

Diante de vários fatores que dificultam o bom desempenho de pequenas e grandes empresas, como: a falta de recursos humanos de forma qualificada para os cargos existentes percebe-se que, as maiorias dos gestores não possuem recursos solidificadores, formação adequada, pessoal de apoio de forma organizada, que estejam preocupados com o bom desempenho e com a produção, más apenas com o salário a receber.

Espera-se que com esta pesquisa venha a confirmar, que toda e qualquer empresa precisa de recursos humanos adequados, como gestores administrativos competentes, que tenham objetivos e metas claras, comprometidos com o desempenho de todos os envolvidos preocupados com a formação continuada do pessoal, com o bem estar que promovam e facilitem meios para que todos tenham condições de realizar um bom trabalho com segurança, e foco nos resultados, para que a empresa tenha possibilidades de crescer alavancando patamares elevados de produção, gerando mais empregos com qualidades, durabilidades, rentabilidades e que os recursos humanos sejam de formas organizadas, visando o bem comum entre produção e socialização.

Desta forma, esta pesquisa buscará responder à seguinte indagação: Qual perfil ideal de gestores que envolvam recursos humanos na atualidade? E partindo dessa indagação será elaborada os objetivos que irão nortear todo o trabalho de pesquisa.

## **2. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: TECNOLOGIAS E O TRABALHO**

A Inglaterra de 1760 começava-se a transforma-se aos poucos, deixando de ser uma sociedade industrial. O trabalho artesanal dava cada vez mais lugar ao trabalho assalariado e a energia do vapor passava a movimentar as máquinas substituindo a energia humana, esse período que durou aproximadamente de 1760 a 1850 foi chamado de Primeira Revolução Industrial.

Porém, antes de se consolidar a primeira Revolução Industrial, já existia artesanatos, manufaturas e sistemas fabril. Os tecidos de lá eram produzidos artesanalmente.

No sistema de produção artesanal todos os aspectos do processo produtivo poderiam se executados por uma única pessoa, o artesão era dono do seu tempo, das ferramentas, do trabalho, da matéria prima. Com o tempos surgiram as manufatura com a concentração de trabalhadores em um local específico contratados por um comerciante. A mudança foi gradual e o trabalho começou a ser feito em oficinas em que o dono controlava o tempo e a etapa de produção, veio a invenção das máquinas e a divisão e a especialização de trabalho nas fábricas, as fases do sistema industrial chamada de maquinofatura, resultou em aumento de produtividade. Transformou o artesão em simples trabalhador assalariado, especializado em um tipo de trabalho, tirando o menor produtor de transformar sozinho a matéria prima muitas vezes produzidas pelos próprios operários, dificultando a eles em produtos acabados e pronto para o mercado. Sabe-se, pois, que a Revolução Industrial passou por várias décadas em transformações e aceitação durante a era do capitalismo, no entanto, a República Brasileira sofreu forte abalo na estruturação política, social e econômica na década de 1920 quando houve mudanças estruturais e rupturas instauradas até 1930 na relação capital versus trabalho em que o governo Getúlio Vargas com suas influências na construção política e econômica no Brasil avança em superação do modelo do sistema colonial. Com seu governo desenvolveu o nacionalismo, capitalismo e valores de identidade nacional. O ponto de maior aceitação entre as correntes favoráveis e contrárias as ações compreendidas em seu governo é a sua interferência no processo industrial Brasileiro, com reflexos na urbanização e organização sindical. Surge então defensor e acusadores de Vargas, ora defendendo a atuação do Estado ou defendendo a redução do tamanho do Estado.

Surge então a Revolução de 1930, que produziu a quebra dos padrões dominantes até então o Império (1882/1889) manteve as bases estruturais do Brasil colonial (1534/1822) pautadas pelos latifúndios e voltadas para o mercado externo.

Na transição de modelo mecanicista Sistêmico e orgânico, surge nesse momento a Revolução das técnicas como processos intensos e contínuos e a partir do século XVII ao século XVIII vem intensificar o progresso tecnológico, cada nova invenção provocava certo descompasso na produção e forçava a aplicação de outras tecnologias que compensassem esse desequilíbrio.

No início o avanço técnico dirigiu-se especialmente ao setor têxtil e na busca da eficiência o produto como lá ia ficando cada vez mais caro, então vão surgindo outros tipos de indústrias tendo como material industrializado como carvão, ferro, algodão, ouro entre outros produtos que fizeram parte da revolução industrial.

No entanto, na segunda revolução foi marcada pelo uso de novas formas de energia elétrica e novos combustíveis –petróleo e não ficou restrito a Inglaterra, França, Bélgica, Holanda , o Brasil também viveu seus processos Industriais naquela época.A tecnologia desenvolvia para o aproveitamento do algodão na fabricação de tecidos, fez aumentar a procura por essa matéria-prima por tecidos leves em regiões de clima amenos. O Brasil beneficiou-se da aceitação de tecidos de algodão no mercado mundial. Foi cultivado em larga escala em Maranhão, depois Nordeste e em São Paulo gerando inúmeros benefícios aos trabalhadores em geral.

### **3. LIDERANÇAS ESTILOS E HABILIDADES**

Sabe-se, pois, que lideranças requer habilidades para persuadir, inspirar, enfatizar e articular sentimentos. Muitos indícios atestam-se que as pessoas emocionalmente competentes que conseguem lidar bem com seus sentimentos possuem grande capacidade de articulação nas lideranças e habilidades. Requisitos aos quais são voltados para a busca constante de resultados com o objetivo de melhorar o atendimento dirigido aos recursos humanos.

Os gestores atualmente para tentar evitar possíveis problemas, estão implantando uma gestão participativa facilitadora do diálogo entre todos os envolvidos para que venham expor os problemas e irem em busca de soluções.

#### **4. PERFIL DOS GESTORES NOS GERENCIAMENTOS EM RECURSOS HUMANOS**

Sabe-se que a história da humanidade, se analisada retrospectivamente, é uma seqüência de mudanças de maior ou menor intensidade. Embora as mudanças tenham sido a tônica do processo histórico, o século XX adquiriu um ritmo surpreendente em avanços tecnológicos dentro das pequenas e grandes empresas, como também não só o Brasil, mas o mundo inteiro estão voltados para a formação educacional, e profissional de boa qualidade, com intuito de competir e conseguir as vagas no mercado de trabalho em todos os setores, profissionais em que a concorrência fica a cada dia maior e as vagas são mais disputadas.

#### **5. O MUNDO QUE CONSTRUIMOS E A NOVA VISÃO DE UM MUNDO POSSIVEL.**

No campo social existem fenômenos aos quais ainda não tínhamos deparado. O crescimento populacional é um deles a longevidade das pessoas estão entre filhos de 60 e 70 anos de idade e pais com mais de 90 anos de idade, são gerações que estão vivendo mais, diante das possibilidades encontradas em favor da saúde mental, física entre outros vários fatores que possibilitam os seres humanos a terem uma vida longa e saudável.

A Civilização trouxe vários progressos ao homem em todos os setores principalmente na qualidade do trabalho, na educação de forma geral e na qualificação profissional. No entanto existem alguns pressupostos que dificultam a aceleração do crescimento populacional e afetam a saúde da maioria da população como: Recursos naturais considerados inesgotáveis, mas escassos pela destruição do homem, o lixo e a poluição tem muito mais do que o planeta pode suportar a fonte energética principal o petróleo estão com os dias contados, mas a evolução tecnológica e a abrangência empresarial acelera a cada dia com mais vigor e necessidades de recursos humanos de forma qualificada dentro das diversas turbulências aos qual o mundo vem passando.

Entre essas turbulências estão: Mudanças no campo social, no campo político, no campo econômico, mudanças no campo organizacional, no campo tecnológico, no

campo do conhecimento, no campo gerencial e mudanças na valorização do homem e no campo do trabalho.

## **6. REQUISITO DO SUCESSO GERENCIAL**

Segundo CARAVANTES o autor do texto: “Educação centrada no cliente” ele relata alguns requisitos necessários no perfil do gestor como indicador de sucesso como:

- 1- Conhecimento: Não importa qual seja o tipo de negócio, é necessário que busque maior volume de informações sobre os assuntos aos quais lhes são predestinado, leia revistas de palestras conferências, esteja sempre sintonizado com todas as informações possíveis por meio da tecnologia via internet e etc.
- 2- Motivação: Não há conhecimentos que possam ser aproveitável e aceitável em qualquer organização se o perfil do gestor não for direcionado aos grupos de forma motivadora. E essa motivação advém de várias formas: Como um bom diálogo boa aceitação, treinamentos de forma motivadores, entre outras formas agradáveis dirigidas ao pessoal envolvido no processo organizacional em qualquer ambiente de trabalho.
- 3- Objetivos Claros e Desafiantes: São processos essenciais no perfil do gestor. Saber inserir a todos nas tomadas de decisões de forma clara com objetivos traçados e definidos, dando oportunidades a todos de irem a busca dos resultados desafiadores e concretos.
- 4- Ação: Falar menos e agir mais, Esse é um dito popular consagrado pelo povo. O gestor precisa de ações nas tomadas de decisões de forma positiva para obter rendimentos e sucessos. Seja equilibrado e insistente através da energia da motivação e da obstinação.
- 5- Resultados: Concentre-se no ponto final como meta prioritária. Em administração o fazer deve necessariamente conduzir aos resultados previamente planejados. Concentre-se neles. O fazer de forma consciente e democrático irá conduzir previamente aos resultados.

Nota-se que ao encorajar os subordinados a falarem de forma aceita e segura demonstrando conhecê-los, satisfazendo suas necessidades ao ouvi-lo e compreendê-lo estará sempre a proporcionar as suas intenções progressivas, dando

oportunidades de formular ações e o perfil da chefia quando baseado nesses aspectos estará promovendo aceitabilidade

No entanto, as formas de aprendizagem visam a liberação do homem ao aumento e, na maior parte dos casos, a própria conquista de sua autonomia, permite ao homem o uso do seu livre arbítrio, de sua capacidade de escolher entre alternativas, de fazer opções como clara compreensão de suas conseqüências e de ser criativo e inovador, e que a aprendizagem só ocorre efetivamente no momento em que a incorporação do aprendizado no traduz na práxis criadora.

A aprendizagem estimula a autonomia do homem, ela necessariamente reforça o pensamento crítico base de liberdade e de expressão humana.

É a sua racionalidade diferente das demais espécies. Com tudo isso se observa a diferença entre indivíduo treinado o indivíduo desenvolvido. O primeiro é treinado e preparado especificamente para desempenhar uma tarefa ou uma função pré determinada e não para discutir sua real validade. Ele é capaz de implementar com maior ou menor precisão o que lhe foi atribuído ou ordenado. Mas, quando se trata de ser humano desenvolvido é o tipo de recursos pessoal ideal para liderar de forma consciente em qualquer ambiente de trabalho. São indivíduos conscientes de que a realidade não está lá fora esperando para ser descoberta, mas que cada um em si é participante efetiva da realidade social, em que cada pessoa se posiciona como um ser pensante auto-atualisante, ativo em relação a si mesmo e ao mundo, tornando-se um sistema de processamento de informações, passivo em relação aos processos sociais que o modelam incapaz de transcrevê-los. Muitas vezes trata-se de abandonar uma atitude defensiva em prol de uma atitude em que o indivíduo se torna progressivamente mais capaz de ouvir a si mesmo, de experimentar o que se passa em si, tanto quanto fora de si.

No entanto, um indivíduo desenvolvido e educado, entrega-se ao exercício da reflexão crítica, da percepção e análise do contexto que o contém ultrapassando as fronteiras do seu pequeno mundo organizacional. Ao aceitar em si a complexidade que lhe impõe a condição humana, vai aceitá-la nos outros também, são indivíduos que apresentam uma abertura crescente a experiência de forma reflexiva e adaptável, no entanto, nota-se nesse homem desenvolvido a ausência da rigidez, de imposições de estruturas baseadas apenas em suas ideias de organizações de forma isolada, na imposição de ideias pré-concebidas que muitas vezes nem sequer são sempre suas. O homem desenvolvido é aquele em que estão introjetadas as

noções de experimentação, de menor preocupação com o precedente com o convencional, com as regras e com as normas escritas. É o que lança suas propostas. Projeta-se como ser humano desenvolvido que vai reinventar sua humanidade. É aquele, que antes mesmo de pensar na aceitabilidade e estabilidade de qualquer projeto, coloca suas ideias em andamento de forma coletiva, pensa em cultivar, fazer florescer um processo de mudanças, para depois pensar na aceitabilidade e concretização dos fatos.

Aprendizagens e mudanças precisam estar de mãos dadas. Só existe mudança de comportamento satisfatório quando o sujeito passa pelo treinamento de forma educada, civilizada e democrática. É importante treinar, preparar seus colaboradores para melhor desempenhar as funções que lhes foram atribuídos. São planos de aperfeiçoamento que permitem tornar o homem melhores e capazes em bases fundamentais em qualquer organização diante das demandas no trabalho, pois cria condições de desenvolvimentos e o sucesso organizacional entre seus colaboradores. O sucesso no trabalho depende de ter pessoas organizadas, que tenham responsabilidades em suas determinadas funções, que sejam flexíveis em seus comportamentos e ações, mais conscientes em seus papéis

É que todo o grupo de trabalho estejam voltados para a qualidade, produtividade e envolvimento coletivo. Simon em seu livro Comportamento administrativo cita:

Fato e valor estão relacionados aos meios e fins. No processo decisório são escolhidos como os meios mais indicados para atingir os fins desejados. Os próprios fins, entretanto não passam de instrumentos para alcançar se alcançar objetivos mais definidos. E a racionalidade esta relacionada com construção de cadeias. Meios e fins é o conceito entre racionalidade subjetiva e racionalidade funcional. É um processo em constante mudança.

(Simon 1979. p. 68)

No entanto nota-se que a racionalidade subjuntiva esta diretamente ligada à capacidade de critica que o homem tem para refletir sobre si mesmo e sobre suas ações. O autor do texto complementa que é a capacidade de reflexão, de auto-observação e de avaliação própria, situação que permite ao homem estar constantemente a se organizar e se preparar para enfrentar acontecimentos desconhecidos e imprevisíveis.

## **7. CONCLUSÃO:**

O presente trabalho foi e será de grande importância, uma vez que nos foi dada à oportunidade de aprofundar nossos conhecimentos e esclarecimentos em relação a competências ações e perfis que o bom gestor terá que ter perante a sociedade e os recursos humanos no campo do trabalho. A realização deste trabalho evidenciou que a sociedade hoje espera ter gestores capazes de liderar com segurança, capacidade educacional ao direcionar os recursos humanos envolvidos, aos quais o gestor terá que gerir esses recursos de forma organizada, com desenvolvimento de forma democrática, visões voltadas para o social, afetivo e pessoal, uma ação humanizadora.

O trabalho foi direcionado através de objetivos claros e precisos fundamentados através de teóricos, em livros, revistas, internet entre outros. E a metodologia aplicada foi clara e precisa para evidenciar o problema e deixar contribuições para os leitores através dos dados fornecidos.

As pesquisas feitas e fundamentadas nas visões dos teóricos vieram desenvolver sistemas de esclarecimentos que favoreceram um estudo norteador direcionado ao perfil ideal do bom gestor, em seu desenvolvimento interpessoal, social e um caráter de ações nas tomadas de decisões, vivenciando potencialidades, conhecimentos e aprendizagens, formação e capacitação de todos os envolvidos nos seguimentos profissionais.

Portanto, conclui-se que, ao gerir recursos humanos o gestor terá que ter habilidades, compreender seu papel de gestor e de líder dentro das organizações, más, gerenciar a si próprio em suas atitudes e ações, levando em conta a individualidade de cada um em suas tarefas em organização, participação nas decisões, tanto nas tarefas estruturais, pessoais, tecnológicas e organizacionais no campo do trabalho como todo.

Espera-se que este trabalho e os estudos realizados, venham proporcionar entendimentos e esclarecimentos, conscientização do perfil ao qual o gestor em qualquer premissa, terá que ter frente em qualquer instituição e que todos os interessados em gerencia e liderança com segurança e encontre aqui nesse trabalho subsídios suficiente e estruturantes nesse campo de pesquisa e informações precisas e necessárias ao bom leitor, contemplando as especificidades dos dias atuais.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABBAGNANO, N. Dicionário de filosofia S. P. Ed: Mestre Jou, 1970

BALEIRO, Aliomar. Uma Introdução à Ciência das Finanças. Atual. Dejalma de Campos, 16ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2004.

BEAL, George M. Saber ouvir é condição básica para compreender S. P. 1980.

BOUDREAU, Milkovich: Competências e habilidades. S. P 2000.

CARAVANTES, Geraldo R: Recursos humanos e estratégias para o terceiro milênio. Porto Alegre 1979.

CAMPOS, Victória: Ética, liberalismo e capitalismo. 3. ed. São Paulo: Editora Gente 1993

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1981.

CHIAVENATO, Idalberto Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DRUCKER, Peter, Liderança e participação. 1985.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2008.

FELIPO, Edwim B. Princípios de administração de pessoal. S. P Atlas 1970

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: As

peças na organização. 3. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. p.11-34.

FLEURY, M. T. L. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In:  
FLEURY, M. T. L.

(Coord.) As peças na organização. São Paulo: Gente, 2002.

FREIRE, Paulo: Educação e mudança. R J 1997

GARDINER, Gomes. Supervisão e organização. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos: Métodos e técnicas de pesquisa sociais S>P Atlas 2001.

GIANSANT Roberto: Tecnologia e SOCIEDADE NO Brasil contemporâneo. Coleção  
Viver aprender-história. Ed: Educar S. P 2006.

GORFIELD, Charles: Missões que motivam. São Paulo: Saraiva 2005

GUALBERTO, João:Múltiplas dimensões organizacionais.Rio de Janeiro Ed.  
Saraiva 2004

HUNTER, James: O monge e o executivo. Uma História Sobre a essência da  
liderança. R. J 2004

LUKESI, Cipriano Carlos: Aprendendo a pensar . Ed. S. P. Cortez 2002.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos – do operacional ao  
estratégico. 6ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARCONE Maria de Andrade: Fundamento de metodologia científica Ed. S.P Atlas  
2003.

SOUZA, V.L.; Matos, I.B.; Sardinha, R.L.L.L; Alvez, R.C.S. Gestão de desempenho. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SIMOND, Herbert: Comportamento Administrativo. S. P 1976.

WESTIN, F. V. Gerenciando a Compensação. In BOOG, Madalena; BOOG, Gustavo.

(Coord.). Manual de Gestão de Pessoas, Volume 2. São Paulo: Gente, 2002.