

A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS MODERNAS

ENDERLE, Rodrigo Xaxier¹; MATEUS, Antonio Marques²; GONSALEZ, Carlos Augusto Goerche³

¹ Aluno do MBA em Gestão de Projetos. Universidade Anhanguera, Pelotas, RS, Brasil.
E-mail:rodrigorxe@hotmail.com;

² Acadêmico do Curso de Administração. Faculdade Metropolitana de Curitiba (FAMEC), São José dos Pinhais, PR, Brasil. E-mail:antonioatheus@hotmail.com;

³ Docente do Curso de Administração. Faculdade Metropolitana de Curitiba (FAMEC), São José dos Pinhais, PR, Brasil. E-mail:c_gonsalez@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas o ambiente que circunda as organizações tornou-se instável e imprevisível e o modelo organizacional tradicional foi obrigado a adaptar-se as novas tendências.

Segundo Nascimento (2006), este modelo foi moldado no início do Século XX e as organizações eram feitas para durar para sempre, como se fossem prontas, perfeitas e acabadas e não necessitassem de melhorias ou ajustes com o passar do tempo.

Para Vergara (2007), os modelos mecanísticos e tradicionais eram: centralizados através da hierarquia e do controle externo e absoluto do desempenho das pessoas; cargos definitivos com atribuições estritamente delimitadas e tarefas simples e repetitivas; regras e regulamentos para estabelecer ordem e eficiência; departamentos funcionais com objetivos específicos e orientados para sua especialidade; um modelo estático e conservador no qual não se prevê qualquer mudança ou flexibilidade.

Hoje, em plena “Era da Informação” e da globalização o mundo dos negócios exige mudanças que requerem pessoas e organizações dinâmicas, flexíveis e inovadoras (CHIAVENATO, 1999).

Neste contexto, o objetivo do trabalho foi demonstrar a importância do desenvolvimento dos recursos humanos no ambiente empresarial moderno.

2. MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia empregada como instrumento de coleta e tratamento dos dados privilegiou a abordagem qualitativa, entendida por Trivínos (2008) como aquela capaz de analisar os aspectos implícitos no desenvolvimento das práticas de uma organização e a interação entre seus integrantes.

Os dados foram coletados por intermédio de entrevistas individuais semi-estruturadas realizadas no mês de mar/2010. Contando com a participação de 35 colaboradores que ocupam o cargo de gestor em 07 empresas, de mesmo porte e ramos diferentes, localizadas na cidade de Curitiba/PR. As perguntas objetivas foram direcionadas as políticas dessas organizações em relação ao desenvolvimento dos seus colaboradores no cargo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados das entrevistas demonstraram um incremento de 71,5 pontos percentuais das respostas positivas em relação às negativas (Tabela1). Sinalizando que a maioria das empresas utiliza a aplicação dos métodos de desenvolvimento de RH para melhoria contínua do desempenho dos seus colaboradores e, conseqüentemente, do processo produtivo.

Para Gil (2001), introduzir sistemas integrados de gestão e planejar estratégias para ampliar competências são os itens que compõem a fórmula do sucesso para que as empresas modernas possuam em seus quadros de colaboradores pessoas competentes e dinâmicas.

A noção de crescimento pessoal contínuo, inicialmente colocada como um assunto de decisão pessoal, tornou-se um requisito organizacional que dele retirou a noção de “escolha livre e pessoal” (CARVALHO, et al, 2006).

O desenvolvimento de competências pessoais diversificadas se transformou em estratégia organizacional, cuja efetivação leva evidentemente a maiores expectativas de controle e a um processo efetivo de melhoria contínua (CASTRO, 2005).

O despreparo do fator humano é uma das principais razões pelas quais os objetivos deixam de ser alcançados. Para superar esse problema, é preciso considerar o uso de metodologias e práticas de comprovada eficiência no gerenciamento das capacidades existentes nas empresas. Este comportamento assegurará o grau de maturidade das organizações diante das mudanças constantes dos seus ambientes operacionais. No entanto, por se tratar de um processo centrado em pessoas (único elemento capaz de usar o conhecimento), projetos desse tipo devem ser realizados em ritmo adequado, nunca frenético.

Tabela 1- Distribuição de frequência dos resultados das entrevistas com os gestores das empresas participantes da pesquisa. Curitiba/PR, 2010.

Tópicos da entrevista	Respostas		Totais
	Sim (%)	Não (%)	
A organização possui programas de desenvolvimento de RH	82% (n=29)	18% (n=06)	100% (n=35)
As experiências de aprendizado são um fator motivacional	85% (n=30)	15% (n=05)	100% (n=35)
Os métodos de desenvolvimento diminuíram o re-trabalho	94% (n=33)	6% (n=02)	100% (n=35)
A política de desenvolvimento de RH adotada pela organização tem influenciado na permanência dos colaboradores	82% (n=29)	18% (n=06)	100% (n=35)
Média percentual	85,75%	14,25%	100%

4. CONCLUSÕES

A globalização e os avanços tecnológicos geram fortes mudanças nas organizações, exigindo um perfil de conhecimento mais profundo, resultante da combinação entre a redução dos postos de trabalho e as tecnologias mais sofisticadas e facilmente disponíveis.

Neste contexto, os programas de desenvolvimento de RH desempenham um papel importante. Pois, através deles, são adquiridas habilidades e desenvolvem-se estratégias e atitudes que poderão tornar o colaborador mais competente e qualificado.

5. REFERÊNCIAS

CASTRO, S.C. Gestão de recursos humanos no setor de telecomunicações: novas empresas, novas práticas? **Revista de Administração Empresas- Edição Especial**, Minas Gerais, vol.45, p.36-47, 2005.

CARVALHO, A.; CAMPELO, C.; GUEDES, W.; QUELHAS, O.L.G. A gestão de pessoas como estratégia para o comprometimento organizacional. Estudo de caso: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. **Revista Pesquisa e Desenvolvimento Engenharia de Produção**, n.5, p. 40 – 51, Jun, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

NASCIMENTO, L. **Gestores de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora QualityMark, 2006.

VERGARA, S.C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais – A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.