



Universidade Norte do Paraná

SISTEMA DE ENSINO PRESENCIAL CONECTADO
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MANOEL ROSA DOS SANTOS

METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA

Administração de Recursos Humanos na eficácia de uma Organização

MANOEL ROSA DOS SANTOS

METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA

Administração de Recursos Humanos na eficácia de uma Organização

Trabalho apresentado à disciplina **Metodologia da Pesquisa Científica** da Universidade Norte do Paraná - UNOPAR

Orientadora: Professora. Vilma Aparecida Gimenes da Cruz

SANTA LUZ
2010

SUMÁRIO

1. Introdução.....	3
2. Desenvolvimento.....	5
2.1. Metodologia de Administração de Recursos Humanos.	
2.2. O Ambiente Legal.	
2.3. Planejamento de Recursos Humanos	
2.4. Avaliando o Hoje	
2.5. Avaliando o Futuro	
2.6. Os três desempenhos fundamentais do Recurso Humano	
2.7. Adaptando A apreciação dos assuntos abordados	
3. Conclusão	9
4. Referências	11

1. INTRODUÇÃO

As organizações estar amarrado nas pessoas para proporcionar-lhes a necessária premeditação e organização, para gerenciar e ter controle e para realizar operar e bom funcionamento. Não há organização sem pessoas. Toda organização é primeiramente instituída de pessoas e delas estarem sujeito para seu sucesso e prosseguimento. A conjuntura das pessoas forma a união fundamental das organizações e, especialmente, a ARH (Administração de Recursos Humanos). Sem organizações e sem pessoas não existiria ARH. A ARH tem duas distintas vertentes para atender as pessoas: as pessoas como pessoas (abraçadas de características próprias de originalidade e de personalidade, ambições, estima, caracteres, motivações e objetivos individuais) e as pessoas como recursos (dotadas de agilidades, competências, agilidades e conhecimentos cogentes para a empreitada organizacional).

O presente ARH busca abordar as pessoas como pessoas e ao mesmo tempo como importantes soluções organizacionais, mas desfeito a costume habitual de tratá-las moralmente como elementos de produção. Pessoas como pessoas e não unicamente pessoas como solução e insumos.

Hoje em dia, a convergência é fazer com que todas as pessoas, em todos os graus da organização, sejam os gerenciadores – e não somente os executivos – de seus afazeres. Além de realizar as tarefas, cada pessoa deve ter noção de que ele precisa ser o membro de análise e de recurso de problemas para conseguir um progresso consecutivo de seu trabalho dentro da organização. E é deste modo que desenvolvem e se consolidam as organizações prósperas.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Metodologia de Administração de Recursos Humanos

A Metodologia da gestão das relações humanas numa organização propicia cooperadores adequados e de alto envolvimento com a organização, aptos a apoiar o nível de função. Essa inclusão dos segmentos dentro dos encargos é que viabilizará a direção aceitável da opção apropriada de um concorrente à vaga disponibilizada, permitindo a inflexível conexão entre os cooperadores e seu crescente desempenho em ação e vigor no desenvolvimento das habilidades.

O procedimento de administração de recursos humanos começa com a idealização, aonde encontraremos se será preciso contratar mais pessoas, pelo meio do recrutamento, ou a redundância de pessoal por meio do desligamento de funcionários. É através da fase de escolha que coligamos a necessidade de treinamentos onde ficaremos observando a aptidão de um pretendente ao ocupar um cargo e se execução.

Podemos analisar a gerência de recursos humanos em sete pontos fundamentais:

Quais as nossas necessidades de administração de recursos humanos?
(Planejamento de Recursos Humanos)

Onde posso encontrar candidatos qualificados para o cargo? (Práticas e Recrutamento)

Como posso escolher os candidatos mais bem qualificados para o cargo? (Técnicas de Seleção)

Como posso ter certeza de que as qualificações do funcionário estão atualizadas?
(Treinamento)

Qual é a melhor maneira de avaliar o desempenho de um funcionário? (Avaliação de Desempenho)

Quais opções existem para controlar o excesso de pessoal? (Desligamento)

2.2. O Ambiente Legal

O espaço legal abarca normas e regulamentações que irão definir os métodos de recursos humanos. Essas normas e regulamentações que comprometem as técnicas de recursos humanos contemporizam de região para região, onde têm regulamentações estaduais, regionais e locais que excitam métodos apontados. No Brasil como em todos os países, há uma extensa lista de leis que se sobrepõem às técnicas de recursos humanos, que influenciam as determinações em contextos como artifícios de recrutamento e escolha, qualidades de trabalho, pagamento,

licenças, avisos de exonerações, políticas de aposentadoria e organização sindical. Essas leis são ininterruptamente em constante mudança: novas leis e confiabilidades dos tribunais. Em cada país há normas e regulamentações desiguais como, por exemplo, os Estados Unidos, estabeleceu sua legislação antidiscriminatória com a aceitação da Lei dos Direitos Civis em 1964, que está unida o amparo dos negros americanos contra prática discriminatória, e amparo as mulheres, aspectos instigados em atendimento em contratos e agenciamentos de pessoas; Já no Canadá apesar de ter sua legislação muito parecida com a americana, o ambiente da administração de recursos humanos é um tanto diferenciado, há mais descentralização na preparação de códigos nas províncias e os companhias são mais fortes; Na Austrália o discernimento por ensejos racionais é vetado, o corpo fundamental das leis australianas sobre discernimento e ação afirmativa justapõe às mulheres, cerca de 40% dos trabalhadores são sindicalizados. A legislação dos países da Europa Ocidental estabelece que as empresas perpetrem a conhecimento representativo, onde os trabalhadores compartilham as deliberação organizacional por meio de um pequeno grupo de representação dos funcionários. Há duas formas de informação representativa: os conselhos de fábrica, e os conselhos de representantes.

As técnicas organizacionais atinentes a recursos humanos, no entanto deve ser dirigida de concordata com as leis do país. Há um amplo algarismo de leis, e estas transformam ao transcorrer do tempo, e é de extremo encargo da administração conhecê-las e estar sempre modernizados quanto às mutações para avaliar que sejam correspondidas.

2.3. Planejamento de Recursos Humanos

O planejamento das relações humanas na empresa é o artifício pelo qual a direção avalia haver o maior número e tipo de pessoas apropriadas, nos locais certos e na hora certa, que sejam abeis de satisfazer os desempenhos que irão permitir á organização, chegarem aos objetivos de maneira decidida e competente, ou seja, o planejamento das relações humanas adverte os objetivos da organização em termos de seus cooperadores, do relacionamento entre eles, das habilitações, garantirem viabilizar o arranjo das metas pré-estabelecidas com menor consumo e maior retorno razoável dentro da constância e conexão operacional, permitindo um intercâmbio entre os objetivos dos cooperadores e da organização como um todo.

2.4. Avaliando o Hoje

Ponderar as capacidades dos contribuintes na organização, não abarca na ostentada atitude de que cada membro a associar na organização é um "indivíduo descartável" da produção de bens/serviços, pelo contrário, tornam-se principal dar valor as competências individuais e o seu direcionamento apropriado de pacto com os dons comprovados em sua ação. Tornam-se, deste modo, fundamental compreender que "um colaborador" não é um artifício descartável que refugamos quando bem compreendemos e depositamos em atividade quando assim o almejamos.

Em meio os procedimentos de custeio e modernização do quadro de colaboradores, na administração das relações humanas avalio as seguintes ferramentas:

Classificação Situacional: procura analisar o estado presente dos complementares a comporem as equipes. Os elementos para essa ascensão são impetrados de protocolos preenchidos pelos colaboradores. Esses protocolos dever adicionar nome, formação, treinamento, emprego anterior, idiomas assimilados (leitura, escrita, pronuncias, compreensões), habilidades especiais e capacidades especificas adolecidas quer na vida profissional, quer educacional ou social.

Diagnóstico Operacional: A respeito de a classificação situacional estar atribulado em apoiar á administração as idoneidades a estabelecerem os seus colaboradores, a exame funcional torna-se um meio coadjuvante do processo. Propicia a acepção das funções dentro da organização apontada às obrigações serem desenvolvidas na atividade, a informação mínima demandados, as habilidades e confiabilidades imperativas para levar para diante o comportamento de forma ajustada. Assim sendo, ao proceder a diagnóstico, procura-se gerar características necessárias para o desenvolvimento dos papéis, fornecendo elementos descritivas das tarefas e especializações a endireitarem os métodos ligados da ação.

Definição Operacional: É a exposição por escrito do que o colaborador deve fazer no cumprimento de seus trabalhos, como é feita e quais as causas dos processos realizados. Ordinariamente menciona o conteúdo das atividades, o ambiente e as qualidades do posto de trabalho. Ela se dirige na atividade operacional.

Particularização Funcional: Deparamos com a identificação da empregabilidade menor a ajeitar as competências do contribuinte. Busca-se retratar a informação, habilidades e as confiabilidades imprescindíveis para o planejado nas tarefas e o grau de inclusão e empatia na equipe.

2.5. Avaliando o Futuro

As ponderações das precisões porvindouras são constituídas pelo escopo organizacionais e estratégias. A necessidade das idoneidades dos colaboradores é a consequência do processo dos produtos/serviços da empresa. Com base na previsão mercadológica, projetos porvindouros e na aceitabilidade e comportamento da organização a gestão pode instituir a abundância e a conciliação de seu quadro operacional bem como a linha de treino a ser desenvolvida para o mantimento e direcionamento da equipe na busca da rentabilidade esperada, interagindo a motivação dos colaboradores e os objetivos empresariais.

O mapeamento de informações é essencial na Gestão do Conhecimento, pois sugere a busca de informações em diversos meios e lugares, e facilita o enquadramento da estratégia, permitindo aumento da produção intelectual. Segundo Melo (apud MURRAY, 2003, p. 35), “A Gestão do Conhecimento é uma estratégia que transforma bens intelectuais da organização – informações registradas e o talento de seus membros – em maior produtividade, novos valores e aumento de competitividade”.

2.6 Os três desempenhos fundamentais do Recurso Humano

Toda empreendimento de qualquer caráter ou porte sustenta um setor, seção ou profissional responsável para administrar a oscilação de empregos e o comprometimento a eles relativo nos termos do que menciona ação trabalhista e previdenciária.

- **Dinâmica de grupo**

Os métodos de escolha do R.H. devem organizar exame, tendo em vista as reivindicações do cargo a ser ocupado e a título requisitado.

E embora permaneça a forma de tornar publica a abertura de vagas o R.H. pode aproveitar editais de concursos, anúncios, classificados em jornal ou contatos com agencias de emprego e apesar das utilizações das indicações, avaliar como o QI (quem indica), onde este é maior de período responsabilidade, pois para um funcionário recomendar um amigo, além do endividou ter que ser um colaborador competente, encontrar-se colocando o seu nome em jogo, pois seu chefe irá ver que tipo de pessoa seu funcionário recomendou.

As técnicas de Dinâmica de Grupo, em qualquer de suas especificações, não devem ser aplicadas para criar um modelo novo ou diferenciado de ensino. Devem ser aplicadas quando se busca estabelecer em bases definitivas uma filosofia formativa que se pretende imprimir na escola ou empresa (...) não representa uma “poção mágica” capaz de educar pessoas e alterar comportamentos, mas somente uma estratégia educacional válida na medida em que se insere em todo um processo, com

uma filosofia amplamente discutida e objetiva claramente delineada. (ANTUNES, 1999, p.17)

- **Treinamento**

É uma celeridade de grande valor dentro de uma empresa, pois é a que diz respeito ao exercício e a qualificação de seus empregados.

As portas podem ser aproveitadas da seguinte atitude:

- Aconselha-se aos colaboradores que preencher colocação menos qualificada para receber treino para novo desempenho na quais serão promovidos.
- Convencionar empregados como aprendiz ou estagiários de um cargo para o qual serão habilitados em serviço.
- Alimentar acordo com instituições publica ou privadas de ensino e treinamento como SEBRAE, SENAI e SESI.
- Os treinamentos oferecidos são treinamentos como curso formal, treinamento em serviço onde os próprios funcionários são instruídos, ou possa auxiliar, ir aprendendo sanando as duvidas vendo o funcionário trabalhar para igualmente no futuro desempenhar determinada função.
- Determinadas empresas proporcionam bolsas de estudo integral.

No território brasileiro presentemente as empresas despertar para a penúria de promover o treinamento de sua mão-de-obra, aperfeiçoando seu título e gerando um benefício social ao mesmo tempo em que acolher melhores suas instâncias empresariais.

Num tempo de mudanças drásticas, são os que aprendem que irão possuir o futuro. Os “cultos geralmente encontram-se equipados para viver num mundo que já não existe.” (Hoffer, Eric)

3. CONCLUSÃO

O procedimento da gestão das relações humanas numa organização propicia colaboradores adequados e de alta inclusão com a organização, apto a alimentar o nível de comportamento nas funções. O processo de administração de recursos humanos inicia-se quando sentamos para fazer planejamento das ações, onde encontramos meio de uma boa evolução do empreendimento, se será necessário contratar mais pessoas, por meio do recrutamento, ou o excesso de pessoal através do desligamento de funcionários.

O ambiente legal que abarcar regra e regulamentações que irão gerar práticas de recursos humanos. O Brasil como em vários países há uma extensa lista de normas que se aplicar no aprendizado de recursos humanos, que entusiasmar as deliberações em contexto como metodologia de recrutamento e seleção, qualidade de trabalho, salário, licenças, avisos de exoneração, políticas de aposentadoria e organização sindical.

Os aprendizados organizacionais respectivo a recursos humanos, no entanto necessitar ser administrado de concordata com as leis regentes no país. Há um amplo número de leis, e estas são alteradas ao transcorrer do tempo, e é de extrema responsabilidade da administração estar atentos nessas mudanças, para garantir que sejam correspondidas.

A premeditação das relações humanas na empresa é o método pelo qual a administração avaliar ter o maior número e tipo de pessoas adequadas, nos ponto apropriado e na hora certa, o projeto das relações humanas ressalva os objetivos da organização em estrema de seus colaboradores, do relacionamento entre eles, das capacitações, garantindo viabilizar a obtenção das finalidades pré-estabelecidas com menor consumo e maior retorno provável dentro da permanência e integração operacional.

Analisar as habilidade e competência dos colaboradores da organização, não compreende na tomada de posição de que cada componente a agregar a organização é um "instrumento descartável" da produção de bens/serviços, Torna-se, conseqüentemente, constitucional compreender que "um colaborador" não é um objeto descartável que refugamos assim como entendemos e colocamos em atividade quando assim o ambicionado.

As avaliações das precisões futuras são constituídas pelos objetivos organizacionais e táticos. Com base nas cautelas mercadológicas, projetos provindouro e na

aceitabilidade e comportamento da organização a gestão pode situar a quantidade e a arranjo de sua equipe funcional.

A idealização das relações humanas, deste modo, não aprovisionar exclusivamente elementos para direcionar as necessidades presente das equipes, mas também autorizar acolher proeminência das necessidades e disponibilidades futuras dos integrantes no processo produtivo.

As empresas de qualquer temperamento ou porte sustentar um departamento, setor, seção ou profissional responsável para administrar o movimento de empregos e o comprometimento a eles remanescente nos termos do que preparar a legislação trabalhista e previdenciária.

A administração deve avaliar? Os três anexos mais admitidos de discernimento são: os procederes particulares das tarefas, os comportamentais e as peculiares especial. Avaliar a desempenho significa praticar uma análise sistemática sobre o que cada pessoa alcançada. É um procedimento vivo, que inclui e envolve o avaliado e seu gerente na dissolução de problemas, progresso do trabalho e no conseguimento dos objetivos da organização. Um dos encargos mais significativo de um gerente é avaliar a atuação de seus colaboradores.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da

Metodologia da pesquisa científica: administração III / Vilma Aparecia Gimenes da Cruz - São Paulo: Pearson Sentisse Hall, 2010.

ANTUNES, C. **Manual de técnicas de dinâmica de grupo de sensibilização de ludoterapia**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. 17^a. Ed.

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS

ERIC HOFFER (25 de julho de 1902, em Nova York, EUA – 21 de maio de 1983, Califórnia, EUA) foi um escritor estadunidense.

SINCLAYR LUIZ **Organização e Técnica Comercial, Introdução à Administração**. Editora Saraiva. 21. Edição reformulada e atualizada, (Acesso dia 14/05/04 as 12h30minhs.).

BERGAMINI, Cecília W. Características motivacionais nas empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v.30, n.4, out./dez. 1990. p. 41-52.

CARVALHO, Antônio V. **Treinamento de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 1989. v.5.

FONTES, Lauro Barreto. **Manual do treinamento na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 1980. 192 p.

MATOS, Ruy de Alencar. **Estratégias de desenvolvimento de recursos humanos**. Executivo. Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 18-23, jan./mar. 1984.