

O PAPEL DO RH NA DIREÇÃO DA EMPRESA

IDENTIFICAÇÃO

Autores: Bianca Lima dos Santos, João Victor dos Santos, Leticia Matias Periziario, Livia Lima de Oliveira e Vitoria Marques Faria.

Orientadores: Prof. Gabriela Messias da Silva

Prof. Fernando Dresch Obregão

OBJETIVO

Evidenciar e debater os benefícios e desafios envolvidos na adoção de um modelo estratégico de gestão de recursos humanos nas empresas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- **RH Estratégico:** "Nesse estágio, as práticas de recursos humanos foram alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa, reconhecendo a importância dos colaboradores como um diferencial competitivo" (Rocha, 2023,s/n).
- **Definição e importância do RH estratégico:** Segundo Lima (2022,s/n) O profissional de RH que adota uma gestão estratégica treina e prepara seus colaboradores de forma eficaz. Além de oferecer incentivos para o desenvolvimento dos profissionais. Os incentivos ofertados podem aumentar o senso de pertencimento do colaborador na empresa e garantir sua permanência.
- **Diferença entre RH operacional e estratégico:** Enquanto o RH Operacional é reconhecido como um sistema burocrático, o RH Estratégico é caracterizado pelas estratégias que otimizam os processos e diminui o tempo das etapas. (Miquelino,2021,s/n).

METODOLOGIA

- **Coleta de Dados:** Um questionário objetivo foi aplicado via Forms App a 27 participantes, com perguntas sobre feedback, plano de carreira e participação em decisões, visando compreender a percepção dos funcionários sobre o RH.
- **Análise Quantitativa:** A pesquisa usou análise quantitativa, apresentando os resultados em percentuais para avaliar o nível de satisfação e engajamento dos colaboradores.
- **Revisão Bibliográfica:** Foram consultados livros, artigos e fontes digitais sobre RH Estratégico e RH Tradicional para sustentar teoricamente a análise dos dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

PERGUNTAS	SIM	NÃO
Recebe feedbacks do setor de RH a respeito de seu desempenho?	37% (10)	63% (17)
O RH incentiva sua participação em tomadas de decisões ou sugestões para melhorar o desempenho da empresa ?	33% (9)	67% (18)
O RH busca entender suas necessidades e oferece melhoria no ambiente de trabalho?	41% (11)	59% (16)
Se o setor de RH oferecer melhorias contínuas para a satisfação dos colaboradores, terá mais produtividade?	93% (25)	7% (2)

Fonte: elaborado pelos autores, araraquara (2024)

Esta pesquisa revela que a maioria dos funcionários não recebem feedback, e não contém um plano de carreira eficiente nas organizações em que trabalham. Além da falta evidenciada de incentivo nas participações de sugestões e decisões. A maioria afirma que o setor de recursos humanos não procura compreender suas necessidades para melhorar o ambiente de trabalho. Porém, todos concordam que se o RH melhorar, a satisfação e pro atividade dos colaboradores aumentará. Em síntese os resultados mostram a importância das empresas se preocuparem com seu funcionários para promover um ambiente de trabalho mais harmônico e produtivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo destaca a importância do RH estratégico nas organizações atuais. Mostramos a diferença entre o RH estratégico e o operacional, ressaltando seu papel na criação de um ambiente colaborativo. O RH estratégico deve ser visto como um aliado, não apenas como uma função administrativa.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

- LIMA, Ana. **RH estratégico:** descubra o que é e como implementar!. 2022. Disponível em: <https://mereio.com/blog/rh-estrategico/>. Acesso em: 12 set. 2024.
- MIQUELINO, Amanda. **RH Estratégico X RH Tradicional:** qual o melhor? 2021. Disponível em: <https://blog.allya.com.br/rh-operacional/>. Acesso em: 24 out. 2024.
- ROCHA, Sávio da Silva. **Evolução da gestão de pessoas no Brasil.** 2023. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/evolucao-da-gestao-de-pessoas-no-brasil/>. Acesso em: 24 out. 2024.