

# OS NOVOS RUMOS DO RH NAS EMPRESAS

MARQUES, Cananda <sup>1\*</sup>

COMBI, Franciele <sup>2\*</sup>

## RESUMO

Os rumos do recursos humanos historicamente dizendo, foram bastante transformados nos últimos anos. Tendo em vista analisar essas transformações, esse artigo foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas (sites, artigos e etc), a fim de alcançar resultados mais coerentes a respeito do tema em questão.

Atualmente é possível observar inúmeras campanhas em que a área do RH se dispõe a valorizar o funcionário, ao mesmo tempo em que se mantém junto a realidade do negócio. Acredita-se que o capital humano é a diferença.

Esta pesquisa revela significativos progressos no setor, tendo em vista a importância das pessoas que atuam nas organizações, a mudança cultural da empresa, se necessário para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais e também na administração da evolução dos recursos humanos.

**Palavras-chave:** Campanhas; Capital Humano; Organizações..

---

<sup>1</sup>  
\*Graduanda do Curso de Administração da UNIFEOB, cananda.marques@sou.unifeob.edu.br; <sup>2\*</sup> Graduanda do Curso de Administração da UNIFEOB, franciele.combi@sou.unifeob.edu.br; <sup>3\*\*</sup> Professor orientador: Dirceu Fernandes Batista UNIFEOB, dirceu.batista@unifeob.pro.br.

## 1.INTRODUÇÃO

Na época da Revolução Industrial o trabalhador era visto como desfavorável na relação de trabalho. Diante disto, a evolução que foi sendo vista foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com uso de máquinas. Com o avanço das máquinas, acabou diminuindo o trabalho humano.

A Revolução Industrial trouxe riqueza para os patrões e descasos para os trabalhadores. A vontade de liberdade nesse período estava em alta, e assim os trabalhadores começaram a lutar pelos seus direitos.

Contavam com um grupo de trabalhadores que invadiam fábricas e quebravam máquinas, também surgiram os Sindicatos e greves, que lutavam por condições de vida e de trabalhos melhores.

A Evolução do trabalho foi se desenvolvendo ao longo dos tempos. A inteligência humana ajudou a formar o homem que temos hoje. As novas tecnologias foram surgindo através de relacionamentos interpessoais e da geração cultural, transformando a natureza com o seu trabalho. Boas ideias aparecem através de projetos ou mudanças na organização.

Um ambiente agradável precisa ter confiança, cooperação e respeito. Assim quanto mais o ambiente em geral estiver envolvido, mais fácil será criar melhorias para colher bons resultados.

O trabalhador passa a maior parte de sua vida em seu local de trabalho, com isso levam junto suas próprias culturas para a organização. É necessário saber a satisfação que o funcionário tem com a empresa, para acarretar a melhoria na qualidade do trabalho.

A condição de bem-estar, influência no processo de melhoria do colaborador, que contribuirá com a evolução da cultura organizacional. A grande busca no mercado é pessoas que saibam desenvolver seu raciocínio e criatividade.

As organizações estão sempre de olho nas mudanças, exigências, e nos perfis exigidos pelo mercado de trabalho. É fundamental reconhecer que são as pessoas que geram bens como os serviços, elas dão vida e identidade a organização.

As pessoas também precisam das empresas para realizar seus objetivos pessoais. O grande desafio para as organizações é recrutar mão de obra qualificada para enfrentar um mercado tão competitivo.

Falando do ponto de vista histórico, os últimos anos foram muito modificados no mundo de Recursos Humanos (RH) surgiu em torno do início do século XX. Seu primeiro nome foi Relações Industriais. A área de RH vem sofrendo frequentes mudanças e aprimoramentos de toda ordem.

As grandes mudanças organizacionais que vem acontecendo, aproximam-se da linguagem do negócio que foi criada para atingir mais recursos, preocupados em desempenhar com eficiência suas atividades.

Muitas empresas da área de Recursos Humanos cumpre com seu papel de valorizar o funcionário, se mantendo em sincronia, acreditando que o capital humano é a diferença. Nossa visão sobre os novos rumos do RH é que antes o trabalhador não passava de mão de obra, hoje eles têm recursos para terem habilidade, conhecimento e segurança para fazerem com que as empresas criem estratégias que depositam fidelidade em seus colaboradores.

*Endomarketing* é uma área que está sendo incorporada ao RH, o perfil do RH foi se modificando com o tempo, recebendo os impactos das mudanças tecnológicas, sociais, econômicas e políticas.

A metodologia deste artigo foi desenvolvida através de pesquisas bibliográficas, sites de pesquisa e artigos, objetivando alcançar resultados que colaborassem no processo de elaboração do arquivo sempre tendo como destaque a opinião dos autores.

Para investir mais no conhecimento bibliográfico e agregar valores considerando o posicionamento dos autores que nos auxiliaram referencialmente. Para que o caminho a ser percorrido tenha uma direção bem definida. Isto acontece porque as organizações são compostas de pessoas e precisam delas para atingir suas metas e cumprir sua Missão.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 O Perfil do Novo “Milênio”

O mundo corporativo está cada vez mais competitivo e novos perfis profissionais estão sendo recrutados. Cada empresa, cada negócio possui suas próprias características, assim como procuram profissionais que se encaixam a elas.

Os perfis do novo milênio são aqueles que serão capazes de gerar resultados, garantir rentabilidade e que saibam trabalhar em equipe, valorizando as diferenças individuais. O antigo padrão ajudou com que as empresas fizessem coisas melhores e mais rápidas com pouco custo, mas dar continuidade no que é bom e barato deixou de ser meta.

Toda empresa tem necessidade de se inovar e trazer novas ideias ao seu ramo, a fim de que possa estar em competitividade com suas concorrentes além de acompanhar a velocidade do mercado e estar atenta às tecnologias para não ficar para trás.

O que realmente falta são pessoas comprometidas com o desenvolvimento e a melhoria contínua da organização, aquelas pessoas que apreciam a busca pelo aprendizado e a compartilhar ideias que possam gerar resultados positivos para a empresa.

Os perfis dos colaboradores desempenham níveis de competências que revelam seus conhecimentos, suas habilidades e experiências profissionais. O ambiente de trabalho, os meios de comunicação e sua formação ajudam a identificar profissionais que irão levar ao sucesso de qualquer organização.

“ O importante trabalho de modernização, ao qual a maior parte das empresas se dedicou, mudou o comportamento e a mentalidade profissional” (Linhart, 2007, p. 112)

A ajuda de um profissional de Recursos Humanos para a identificação do perfil de um novo colaborador deve ser baseada no processo de recrutamento e seleção, onde serão avaliados quatro aspectos: Aptidão técnica, Visão sistêmica, Aspectos comportamentais e Aspectos éticos.

Para manter uma gestão de pessoas de qualidade, cabe a empresa investir em treinamentos para seus funcionários. É preciso que o Recursos Humanos se mantenha atualizado e acompanhe os avanços da tecnologia para assim criar programas que permitam que os colaboradores desenvolvam suas competências visando a capacitação profissional, num mundo altamente competitivo e qualificado.

Os profissionais devem estar preparados para mudanças, o mercado de trabalho não está mais aberto para profissionais razoáveis. As empresas buscam aqueles que estejam dispostos a acompanhar as mudanças do mundo atual.

“Não há nada que seja maior evidência de insanidade do que fazer a mesma coisa dia após dia e esperar resultados diferentes”. (Albert Einstein)

### **2.1.1 Novo Colaborador**

Com o avanço e a modernização tecnológica, estamos em uma constante revolução de conhecimentos, onde é preciso um domínio de habilidades motoras para estar cada vez mais preparado para assumirmos responsabilidade de um aprendizado avançado.

Atualmente nunca foi tão difícil lidar com pessoas como é nos tempos de hoje, porém algo que é tão difícil e fácil ao mesmo tempo, nunca foi tão procurado pelo mercado como é hoje.

Portanto saber administrar as relações da organização com os colaboradores que há nela, não as vendo como meros recursos empresariais, mas sim parceiras do negócio, é uma atitude inovadora dentro da organização. E mais importante, saber o perfil ideal que querem para sua empresa.

As habilidades mais procuradas no momento pelo mercado são as do funcionário criativo. Os que não exigem tanto este perfil acabaram sendo informatizadas.

Para ser benéfico tanto para a empresa quanto para o colaborador, a procura ideal para identificar o perfil do colaborador e encaixá-lo no que melhor se destaca, vem sendo muito utilizado, pois se o colaborador estiver em função que não o agrada muito, o trabalho do mesmo ficará muito mais exaltante.

Para Lacombe (2005) contratar as pessoas certas é fundamental para a sobrevivência da empresa, se for dedicado o tempo necessário à seleção das pessoas certas, e se forem fornecidas as informações e orientações apropriadas e deixá-las desempenhar suas missões, grande parte do “combate a incêndios” desaparecerá.

O autor salienta ainda que quanto menor a empresa, mais importante são as pessoas, pois a representação percentual individual aumenta proporcionalmente com a redução do número de pessoas.

A maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las e orientá-las, de fazê-las, trabalhar, de desenvolvê-las, de recompensá-las ou monitorá-las e controlá-las, ou seja, a qualidade da maneira como as pessoas são geridas na organização é um aspecto crucial na competitividade organizacional (Chiavenato, 2014, p. 155).

Observando esta situação surge um novo modelo de trabalhador e a forma como é exigida pelo mercado. O colaborador de hoje quer ver uma diferença na relação empregado/empregador, quer ver mudanças em relação às conquistas e direitos dele. Mas será que todos colaboradores têm a mesma visão ou será um disfarce, pois na realidade ainda pensam que são meros funcionários?

Segundo Chiavenato (2009), a gestão com pessoas deve ser valorizada e exercida, porque o maior patrimônio de uma empresa são seus colaboradores. Os colaboradores devem ser respeitados, ser responsáveis, ter envolvimento, ter direitos e deveres, bem como, o ambiente de trabalho deve gerar felicidade e prazer, para favorecer um maior desempenho no trabalho produtivo, numa constante busca do aprimoramento e aperfeiçoamento da atividade profissional.

Mesmo com o mercado de trabalho estar cada vez mais se modificando e inovando, as empresas estão investindo mais em pessoas, mudando até a maneira de se direcionar ao funcionário como colaborador.

## **2.2 A Evolução da Área do RH**

Como todas as coisas que estão inovando e se reinventando para progredir, a área de recursos humanos vem passando por essas transformações.

Está nítido que o RH não é apenas um setor que seleciona pessoas, a importância dessa área não acaba no processo de recrutamento e seleção, é muito mais além, é possível dizer que seria apenas o começo de um trabalho gratificante que trará resultado. Assim o

ambiente sempre estará em movimentação, observando a luta pela valorização do capital humano.

“ Todo colaborador busca o reconhecimento e é dever desse setor lutar e demonstrar interesse as reais necessidades dos colaboradores nas organizações” (Santos, 2016, p.01).

Hoje é possível ver consideravelmente a evolução no que se diz respeito a tecnologia dentro da área de Recursos Humanos, pois a mesma envolve estratégias que permitem manter as atividades profissionais em diversos setores, como também permitir que não haja fraquezas nem necessidades na mentalidade organizacional, permanecendo atualizada e oferecendo mudanças.

Deste modo os líderes de RH só tendem a ganhar, pois estarão prevenidos dos problemas e saberão definir a melhor estratégia para enfrentar os desafios e a lidar com esse novo e moderno RH.

“ A rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas: trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis” (Chiavenato, 2009, p. 223).

O papel do gestor dentro da empresa é crucial na conquista de resultados, dessa forma o RH é responsável pelo desenvolvimento e o crescimento das organizações.

### **2.3 Gestão de Pessoas**

Para Gil (2001, p. 17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Podemos definir gestão de pessoas como Departamento Pessoal, pois é um setor que lida com o colaborador do momento que ele entra na empresa até sua saída, os preparando para desenvolver os objetivos determinados para cada um e até lidando com suas frustrações.

É também onde identificamos estratégias para tirar o melhor que o colaborador tem a nos oferecer, transformando-a em um excelente profissional para desempenhar suas funções com qualidade.

É responsável também por abranger todos os conhecimentos internos da empresa, administrando todas as ferramentas necessárias no processo interno de cada funcionário.

## **2.4 ARH**

A administração de Recursos Humanos (ARH) é um dos campos mais importantes de uma empresa, pois consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente de pessoal. Significa conquistar e manter pessoas na organização trabalhando e dando o máximo de si, com atitude positiva e favorável.

O processo de administração de Recursos Humanos consiste em um conjunto de nove atividades básicas que tem como objetivo atrair pessoas competentes, desenvolver seu potencial e mantê-las comprometidas com sua organização durante muito tempo. Para conseguir isso a empresa tem de planejar, recrutar, selecionar, orientar, treinar, avaliar, remunerar, promover e sempre que necessário, desligar ou demitir as que não estão comprometidas ou não são capazes (Chiavenato, 2003, p. 331)

O novo conceito de ARH está relacionado ao ambiente que é proporcionado pela empresa aos seus colaboradores, pois acredita-se que o ambiente pode contribuir e proporcionar qualidade de vida organizacional. Assim podemos dizer que a ARH consiste em todo planejamento da organização, sendo ela multidisciplinar, que envolve vários conhecimentos em diversas áreas, e tendo por objetivo a capacitação dos seus funcionários, gerar qualidade de vida empresarial como também gerar produtividade.

## **2.5 Os Novos Desafios da Gestão de Pessoas**

Desde muito tempo a Gestão de Pessoas vem lidando com muitos desafios e mudanças, e graças a eles o mundo está evoluindo cada vez mais, contribuindo com as mudanças tecnológicas, econômicas, políticas, culturais e etc.

Os resultados dessas mudanças, se referindo as Organizações, devem acompanhar todas essas mudanças que ocorrem lá fora, como um diferencial entre elas e um complemento para o futuro.

Chiavenato (1999, p. 2) Nesse caso em algumas delas o colaborador é como um recurso produtivo onde é chamado de recursos humanos. E como recurso são considerados passivos e por esse motivo são padronizados com uniformes, onde precisa-se de todo um planejamento para administrar e controlar suas atividades.

## **2.6 Gestão Estratégica de Pessoas**

Entende-se por Gestão Estratégica de Pessoas, o trabalho desempenhado pelos gestores de negócios das empresas alinhado ao Recursos Humanos, que tem por objetivo entender seus colaboradores e alinhar seus interesses com os da própria organização.

Quando um ambiente de trabalho é desarmônico e desconfortável, o desempenho passa a ser reduzido, e conseqüentemente as atividades empresariais passam a ser comprometidas.

“ O relacionamento interpessoal entre os líderes e os membros do grupo é um dos fatores mais relevantes na facilitação ou obstância de um clima de confiança, respeito, que possibilite relações de harmonia e cooperação” (Moscovici, 2003, p.47)

Uma vez que enquanto existir relação entre membros de determinado grupo, haverá conflitos, pois afinal existem divergências de pensamentos entre um indivíduo e outro. Nesse caso a Gestão de Conflitos é uma área a ser levada em consideração dentro da GEP, pois isso exige dos gestores uma permanente atenção às ações e metas, na medida em que os resultados dependem de todos os empenhados, sem descuidar dos interesses individuais e coletivos. Por tanto é necessário ouvir e respeitar a todos.

## **2.7 A importância das Pessoas no Mercado Atual**

Se as pessoas comessem a refletir de uma forma estratégica em tudo que mudou de lá pra trás até atualmente, poderiam elevar mais seu potencial e ter interesse nelas mesmas de buscar novos conhecimentos.

O mercado de trabalho está cada vez mais buscando novas inovações, e para alcançar o sucesso terá que passar por diversos desafios, para por fim alcançar seus objetivos e bons resultados, por isso é fundamental uma equipe capaz de alcançar tais objetivos, pensando neste assunto, tudo vai se transformando e com isso vem a dependência de pessoas para pessoas, e assim o mercado cada vez mais vai se inovando e surgindo invenções criadas pelo

próprio ser humano, é onde o mercado vai aumentando os maquinários, tecnologias, relações humanas, ambiente de trabalho e novas formas de lidar com as pessoas.

As pessoas são os fatores mais importantes se referindo a tantas transformações e necessidades no ambiente empresarial, onde cada um tem sua cultura, seu valor, seus conhecimentos e suas diferenças, como uma forma de comparação de pessoas que buscam seus objetivos em comum, fazendo que aconteça bons resultados da equipe.

Entende-se que qualquer equipe se forma quando dois ou mais indivíduos interdependentes se juntam visando a obtenção de um determinado objetivo. Uma equipe é formada de indivíduos cada qual com sua personalidade e visão do mundo, sendo então necessário o respeito às diferentes formas pensamentos e ação dos seus componentes em decorrência das dimensões culturais que formam a sua personalidade enquanto pessoas e profissionais (Maginn, 1996, p.43).

O mundo atual necessita de interesses pessoais, direcionando ao conhecimento, porém a visão das empresas é buscar profissionais qualificados, pois acreditam que melhorara a qualidade em seus negócios, porém mesmo existindo tantos cursos profissionalizantes, técnicos, entres outros, ainda sim é escasso os profissionais qualificados.

O mercado atual está cada vez mais competitivo, e por isso vem surgindo mais desafios e problemas, as empresas buscam cada vez mais profissionais qualificados e que se encaixam perfeitamente com seus negócios, exigindo um diferencial para se destacar ao meio de tantos outros concorrentes.

E por este motivo que diante de tantas mudanças e transformações no mercado, que vem a busca de inovação e conquista, essa constante busca por conhecimento não é só os funcionários que precisam buscar, mas também seus subordinados, buscando mais melhorias para seus negócios. O trabalho em equipe é primordial para o mundo do sucesso, pessoas que buscam seus diferenciais e com o mesmo intuito mostrando seus conhecimentos, buscando sempre seus objetivos.

Para ter sucesso no mercado de trabalho, as equipes devem estar em constante estudo sobre as atualizações tecnológicas e ambientais, e também ter coragem para enfrentar os desafios com muita sabedoria, isso é uma ajuda para dar tudo certo e alcançar a meta estabelecida. E com as inteligências e experiência que cada colaborador adquire surge o interesse de deixar o individualismo para trás.

“À concepção individualista cresce-se a ideia de igualdade. A igualdade, segundo Louis Dumont, deve ser entendida como “atributo” (Dumont, 1985, p.21) do indivíduo, e não o contrário.

Cada indivíduo tem seu valor em comum, onde seus princípios não quer dizer estar acima de tudo e todos, mas sim com igualdade a fim de agregar a todos que estão a sua volta. Assim é um trabalho em grupo, na busca do mesmo objetivo e da troca de seus conhecimentos com os outros.

Hoje necessitamos da ajuda de uns aos outros, para passarmos por várias etapas adquiridas para alcançarmos o objetivo final, através do conhecimento das pessoas, pois a importância que elas têm para o mercado é de suma importância, pois são através delas que se constroem os resultados esperados.

A forma como as pessoas trabalham e exercem sua função é o caminho para o sucesso do mercado de trabalho, exigindo a capacidade de um líder saber passar suas experiências e seus conhecimentos. Se analisarmos em geral pessoas x pessoas são as únicas responsáveis por tudo existir, interligada também com uma boa liderança.

## **2.8 Desenvolvimento de Equipe**

Desenvolvimento de equipe é arte de treinar, capacitar, observar e ao mesmo tempo buscar novos desafios para capacitação e melhor desempenho do grupo. O trabalho em equipe é visto como uma das principais características procuradas hoje no mercado, pois traz ao ambiente corporativo inúmeros benefícios permitindo que as tarefas sejam cumpridas com mais rapidez e eficiência.

Esse tipo de interação entre equipe agrega tanto valor ao serviço quanto a confiança entre os colaboradores, resultando em um ambiente corporativo saudável, positivo e produtivo, assim os membros do grupo se sentem motivados e preparados para assumir desafios que ajudem a organização a crescer.

Para Heller (1999, apud BIEHL, 2004) “a equipe de verdade é uma força dinâmica mutante, viva, formada por pessoas que se reúnem para trabalhar. Elas discutem objetivos, avaliam ideias, tomam decisões e buscam alcançar juntas as suas metas.”

### **2.8.1 Barreiras nas Equipes**

Existem barreiras que impedem o crescimento e a melhoria das equipes, e o motivo dessas barreiras são as divergências de pensamentos e ações. Quando falamos em grupo, também falamos sobre cultura e costumes diferentes, é nessa hora que a liderança precisa criar estratégias para que isso não se torne um problema e venha afetar diretamente todo o desempenho da organização.

“Desafios ambientais são forças externas às organizações, elas influenciam significativamente seu desempenho, mas estão em boa parte fora de seu controle. Os administradores precisam, no entanto, estar permanentemente atentos ao ambiente externo com vista a aproveitar suas oportunidades e superar suas ameaças” (Gil, 2001, p. 32)

O que se espera de uma liderança eficaz é driblar essas barreiras, criando oportunidades para o crescimento organizacional, coletivo e individual de sua equipe. A comunicação eficaz é um elemento essencial para a confiança e colaboração do grupo, por isso, durante uma reunião os membros da equipe devem compartilhar abertamente e falar sobre vitórias, derrotas e quaisquer problemas internos que possam interferir o funcionamento das atividades empresariais.

Esse tipo de comunicação transparente, desenvolve o trabalho em equipe, pois todos estarão a vontade em compartilhar seus interesses, dificuldades e dúvidas.

### **2.8.2 Qualidade por meio da Motivação**

Quando falamos do termo qualidade, automaticamente associamos a um produto ou serviço, mas o termo qualidade tem também outro conceito, centrado na necessidade de quem o consome, ou seja, o que o cliente diz ser, assim entendemos que é fundamental ouvir o cliente, e saber o que ele precisa.

Afirma-se que a qualidade é o cliente que define, transformando o desejo do cliente em realidade. Isso tudo nada mais é do que se ter uma visão sistêmica, em conjunto que envolve as necessidades e objetivos dos funcionários, que sejam uma melhor qualidade no trabalho, e bons salários, clientes que exigem serviços de qualidade, meio ambiente que precisa ser preservado entre outros.

Como trata Chiavenato (2009, p.17) “a organização, como todo sistema aberto, caracteriza-se pelo incessante fluxo de recursos de que necessita para desenvolver suas operações e gerar resultados”. Daí a importância de manter o quadro de empregados para o funcionamento da empresa, porque a qualidade, principalmente no atendimento, é realizada pelas pessoas, ela começa quando temos a consciência da sua necessidade.

Devemos ressaltar que quando falamos em qualidade, ao mesmo tempo estamos falando de serviços e pessoas, que envolve uma "qualidade total", visando melhorar a

organização em geral e fazendo com que o cliente interno sinta orgulho e satisfação da empresa, e promovendo melhorias e identificando e resolvendo problemas.

Atualmente o Japão é um modelo de qualidade para todo o mundo, que criou uma ferramenta começando pela mudança de comportamento das pessoas, que criaram um novo hábito voltado para a qualidade motivacional.

Cada pessoa tem seu conceito em relação a esta questão, por isso as organizações que permanecem competitivas tem a capacidade de avaliar entres os prós e contras destes serviços, se mantendo sempre motivados, valorizando e ouvindo seus funcionários, e principalmente mantê-los satisfeitos.

A liderança é um processo e também uma qualidade, na qual todo líder dentro das organizações influencia de maneira sucinta seus colaboradores, como afirma Hunter (2004, p.71), “O líder tem o dever de fazer com que as pessoas se responsabilizam por suas tarefas, apontando suas deficiências. No entanto, há várias maneiras de fazer isso, sem ferir a dignidade dos outros”.

Isso se refere que precisamos motivar as pessoas e tratá-las bem, a empresa precisa se preocupar com o atendimento com seus clientes, e deve se preocupar também com seu crescimento.

Pois como fala Moller (1992, p.155), toda organização de serviços deve se assegurar de que a qualidade dos seus serviços satisfaça constantemente as exigências daquele segmento de mercado para as quais ela decidiu dirigir seus esforços. A crescente insatisfação entre os clientes que não reclamam representa uma ameaça a qualquer organização de serviços. Toda organização de serviços deve monitorar a satisfação dos clientes, através de pesquisas de mercados regulares.

Para os colaboradores obterem melhores produtos, boa posição financeira, maior bem estar, clientes satisfeitos, entre muitos outros benefícios, é fundamental o investimento em motivação que gerou todo essas qualidades e benefícios, analisando a satisfação dos clientes internos e externos.

Atualmente o mercado exige qualidade, vindo dos funcionários, trazendo melhoras nas relações humanas no ambiente organizacional, fortalecendo a comunicação, formando espírito de equipe, que vai gerar o sucesso de toda organização.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar os novos rumos do Recursos Humanos nas organizações, ou seja, as novas ferramentas que serão utilizadas nos processos de trabalho deste setor, visando melhorias não só em recrutamento e seleção, mas também na Gestão de Pessoas.

Ao decorrer do trabalho pode-se notar que o futuro deste setor visa a supervalorização das pessoas que atuam nas organizações, como também a mudança da cultura da empresa quando necessária para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais, na administração de Recursos Humanos e de sua evolução.

Observa-se que a área discutida vem alcançando significativos progressos através dos avanços tecnológicos, como também que os novos objetivos vem surgindo de acordo com a necessidade de melhoria da estrutura organizacional e da empresa.

Além disso, o artigo deu ênfase na importância do trabalho em equipe na vida das pessoas. As informações, conceitos e conhecimentos apresentados não são conclusivas, afinal esse é um tema abrangente de constante mudança, tanto para as pessoas quanto para os profissionais.

E é diante de tantas mudanças, inovações e procura de um crescimento com qualificação e qualidade no mundo atual, que surge os interesses profissionais e pessoais de buscar novos caminhos em busca total dos objetivos.

Com base no que foi abordado, foi possível notar como é visto o colaborador atual, não apenas como mão de obra e sim como profissionais que estão dispostos a se desenvolver profissionalmente e também contribuir para os resultados da organização.

As empresas passaram a perceber como o ambiente e clima organizacional contribuem para a produtividade e desempenho de seus colaboradores e as relações de trabalho na empresa.

Conclui-se então que mediante a essas mudanças positivas no setor, é possível ver que muitas empresas que não estão acompanhando essa evolução estão falindo, ou ficando para trás, infelizmente aumentando a taxa de desemprego do país. O RH como gestão de pessoas está relacionado exclusivamente para evitar esses fatores, com foco e eficiência no recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de colaboradores.

## REFERÊNCIAS

BIEHL, K.A. Grupos e equipe de trabalho: uma estratégia de gestão. In: BITENCOURT, E. (org.) Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.

CARVALHO, Antônio Vieira de. (1993). Administração de recursos humanos. São Paulo: ed. Pioneira.

Chiavenato, Idalberto. (1999). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 10 ed. Rio de Janeiro: Campus.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: 7 ed.ver e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO , Idalberto (2009). Recursos humanos: edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto (2014). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed, Barueri, SP: Manole.

Dumont, Louis. (1985). O individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna. Rio de Janeiro: Rocco

GIL, Antonio Carlos. (2001). Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas.

(2014). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed, Barueri, SP: Manole. Dalmau, Marcos Baptista Lopes; Tosta, Kelly Cristina Benetti

Hunter, James C. (2009). O Monge e o Executivo: Uma história sobre a essência da liderança. Tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante.

LINHART, Danièle. (2007). *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo.

Maginn, Michael D. (1996). *Eficiência no Trabalho em Equipe*. Tradução Lúcia Leite Rosa. São Paulo: Nobel.

MOSCOVICI, F. *Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo*, 13 ed., rev. e ampliada. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2003.

Möller, C. (1992). *O lado Humano da Qualidade: Maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas*. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. 6ª Ed. São Paulo: Pioneira.

SANTOS, Kelly Vieira Costa. (2016). *Os novos rumos do RH nas empresas*. São Paulo: Web Artigos

SOUSA, Ana Paula. (2009). *As práticas de gestão de pessoas, processos, atividades e controles no departamento de recursos humanos: estudo de caso da empresa Reason Tecnologia S.A. Florianópolis*.

TONANI. (2009). *Estratégia de Gestão de Pessoas*. Curitiba: IESDE Brasil

