Faculdade Alfaunipac de Almenara

Mantida pelo Instituto Educacional Alfaunipac

ANDRÉ LOURENÇO SOARES MAFRA

# USO DA TECNOLOGIA PARA RECUSOS HUMANOS

Artigo de trabalho de conclusão de curso apresentado, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração pela da Faculdade Alfaunipac de Almenara.

Orientador(a): Professor(a). Edvaldo Silva Dutra

Almenar

2022

**USO DA TECNOLOGIA PARA RECUSOS HUMANOS**

André Lourenço Soares Mafra [[1]](#footnote-1)

Edvaldo Silva Dutra[[2]](#footnote-2)

# RESUMO

Este trabalho mencionou ferramentas que podem trazer para a empresa um bom recrutamento de candidatos capazes de assumir uma organização, desta forma teve como pergunta problema. Qual a importância dessas ferramentas tecnológicas nas organizações como vantagem competitiva? Para que esse questionamento seja respondido, o artigo , por meio de uma revisão de literatura, tem como objetivo compreender a importância da tecnologia para os recursos humanos. Propondo também como objetivo específico compreender a utilidade das Ferramentas tecnológicas no setor de Recursos Humanos como uma boa prática, analisar a aplicação do benchmarking e sua expansão e o conceito de vantagem competitiva para as empresas.

**Palavras-Chave:** Gestão de pessoas, Redes sociais, Tecnologia da informação e comunicação.

# ABSTRACT

This work mentioned tools that can bring to the company a good recruitment of candidates capable of taking over an organization, in this way it had as a problem question. What is the importance of these technological tools in organizations as a competitive advantage? For this question to be answered, the article , through a literature review, aims to understand the importance of technology for human resources. It also proposes as a specific objective to understand the usefulness of technological tools in the Human Resources sector as a good practice, analyze the application of benchmarking and its expansion, and the concept of competitive advantage for companies.

**Key-words:** People management, Social networks, Information and communication technology.

# 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, sabe-se que estão em constantes modificações, onde a sua preocupação está em melhorar as práticas que a levaram alcançar os seus resultados desejados, assim como destaque no mercado competitivo. Sendo assim, entre departamentos que compõem uma empresa, existe uma parte muito importante na administração, conhecida como recursos humanos- RH, onde busca por meio de suas funções recrutar para sua empresa profissionais qualificados (CARVALHO, 2010)

Para que as organizações possa se manter por meio de uma base firme, se torna necessário está atento a todas as transformações, inclusive o conhecimento de ferramentas disponíveis para a administração, assim podendo utilizar técnicas semelhante aos seus concorrentes, centrada nas premissas de que as estratégias promoveriam a melhoria contínua em seus processos produtivos, sabendo como focalizar um bom desempenho frente a concorrência. Desta forma, entende-se que esta é uma das Ferramentas mais importantes para a administração estratégica, pois poderá trazer resultados considerados favoráveis para a empresa.

 Sendo assim se tornou indispensável e se mostra altamente relevante, pois passa a desafiar a empresa a buscar uma melhor versão de si todos os dias, não apenas copiando os processos dos concorrentes, mas ajustando à sua maneira prática de gestão em favor do potencial aumento de competitividade. A partir dos relatos citados, fica evidente a importância da gestão das organizações. Portanto, o presente trabalho, tem como problemática: Qual a importância dessas ferramentas tecnológicas nas organizações como vantagem competitiva? Para que esse questionamento seja respondido, o artigo tem como objetivo compreender a importância da tecnologia para os recursos humanos. Propondo também como objetivo específico compreender a utilidade das Ferramentas tecnológicas no setor de Recursos Humanos como uma boa prática, analisar a aplicação do benchmarking e sua expansão e o conceito de vantagem competitiva para as empresas.

# 2 METODOLOGIA

A metodologia adotada para este trabalho foi o levantamento de fontes bibliográficas por meio de livros e artigos, onde a palavra-chave foi recursos humanos, vantagens competitivas, tecnologias e benchmarking.

Para que todo este conteúdo fosse devidamente organizado, foi realizado um estudo qualitativo, com caráter descritivo-exploratório. Assim por dentro de maneira simples e ordenada compreender mais sobre o assunto, destrinchando o necessário para analisar sobre o tema proposto.

# 3 REVISÃO DA LITERATURA

## 3.1 gestão de pessoas e RH

Gestão de Pessoas é um aglomerado que envolve politicas, técnicas, métodos e ações que orienta as relações humanas e o seu comportamento maximizando o potencial de capital dos indivíduos em seu ambiente de trabalho.

Os gestores precisam compreender que administrar os recursos humanos abrange dificuldades, pois tratar- se de recursos vivos, que poderá variar e se diversificar. Por isso, administrar neste setor torna-se complexo, e para ajudá-lo em como manusear o seu trabalho, existem seis processos básicos a serem seguidos pelo gestor que consistem em:

A agregação de pessoas, um processo usado na busca novo indivíduos para as organizações, incluindo seleção de profissionais e recrutamento.

O processo de aplicar pessoas é responsável pela análise, desenho e descrição dos cargos, orientando e analisando o desempenho das pessoas.

A recompensa, um processo onde é usado como meio de incentivo para os seus funcionários se sentirem satisfeitos com suas necessidades pessoais, incluindo remunerações, serviços sócios e benefícios.

O processo de desenvolver pessoas está voltada a desenvolver e capacitar o grupo de colaboradores através de treinamentos e programas de mudanças em suas carreiras.

Existe também o processo em manter as pessoas, que consiste na criação de condições psicológicas e ambientais para manusear a sua colaboração com boas práticas nas atividades profissionais, como higiene, administração de disciplinas, qualidade se vida, manutenção de relações sindicais e segurança.

O último processo que consiste na monitora das pessoas, onde serão acompanhados e controlados em suas atividades, verificando seus resultados.

Com as mudanças e transformações que ocorrem no mundo a área de Recursos Humanos vem a cada dia sofrendo modificações bruscas, pois o papel do profissional na área agora precisa ser tanto voltado ao policiamento quando a parcerias, onde será necessário controlar as atividades operacionais e ainda buscar formas estratégicas para beneficiar a empresa que está inserida.

O seu papel mudou, deixando de ser uma atividade mecanística para uma atividade estratégica, atuado junto aos colaboradores, ou seja, seu processo deixou de ser burocrático para ser um ambiente flexível e na busca da capacitação não somente da organização e sim de todas as pessoas que trabalham nela, assim obtendo parcerias que podem gerar resultados competitivos e positivos.

Diante destas mudanças é preciso que o profissional da área de Recursos Humanos esteja atendo a requisitos básicos das motivações para que haja o desenvolvimento organizacional e pessoal.

A cada dia o mundo está mais competitivo, por isto ter funcionários motivados

para a realização de suas atividades, seja em grupo ou individualmente, poderá proporcionar melhoraria em seus resultados, e isso ajudará a empresa em se manter no mercado, ou seja, a motivação pode ser compreendida como um dos principais motivos para o crescimento das empresas, pois ela é o combustível para a produtividade de seus funcionários.

Todos podem ter motivações, os colaboradores sentem motivados por um fator econômico e todas as suas possibilidades em aquisições de bens e serviços. Se o trabalho lhe proporciona benefícios dessa ordem é possível que seja encontra um significado no mesmo.

Porém, como cada indivíduo é único, suas motivações podem ter direções diferentes, muitos querem ter saudáveis, serem amados, outros querem ser reconhecidos, participar das decisões, investigas, ter atividades desafiadoras e entre outras.

Diretamente, os gestores não são capazes de gerar a necessidades em seus colaboradores, mas poderiam despertar a motivação que existem em cada um, pois a motivação se define com impulsos de ações e isso proporcionou para as organizações a mudar suas visões sobre as pessoas, antes vistas apenas com um recurso dotados de habilidades, conhecimento e capacidade para executar suas tarefas, de modo que as organizações alcancem seus objetivos, agora são pessoas dotadas de características próprias de espirações, personalidade, atitudes, crenças, valores, objetivos individuais e motivações.

Portando, os Recursos Humanos, junto a estratégias organizacionais contribuirão com a verificação de possibilidades para o desenvolvimento dentro do mercado e encontra melhores formas para os problemas enfrentados nas rotinas organizacionais, possibilitando resultados positivos. Desta forma, as práticas da Gestão dos Recursos Humanos são importantes para que as organizações possam seguir o caminho certo através de estratégias e também inspiradas pela construção coletiva e colaborativa de todos os membros da organização.

Diante disso, mudanças tornam-se inevitáveis para quaisquer organizações que queira manter a competitividade ou sobreviver no mercado que a cada dia esta mais acirrada, onde os seus concorrestes não possuem endereços fixos e veem de qualquer parte do globo.

A globalização traz para a Gestão de Pessoas desafios onde não devem mais trabalhar para as pessoas e sim com as pessoas, sabendo identificar nelas a potencialidade e a qualidade que possam fazer diferenças na hora de tomar decisões.

Em vista disso, o setor de Recursos Humanos traz vantagens para as suas organizações, que podem ser convertidas em resultados positivos ao financeiro, pois o seu impacto direto e indireto sobre os funcionários e o seu desempenho, tornando-se inevitável os lucros para a empresa, ou seja, as atividades desenvolvidas pela Gestão de Recursos Humanos sempre estará ligada ao bem-estar de todos.

Podemos concluir que a Gestão de Recursos Humanos tem sua função no sistema organizacional e que com sua aplicabilidade das ferramentas, historicamente desenvolvidas podem apurar resultados financeiros, motivar os seus funcionários com estratégias que ajudara a contribuir em todas as áreas, trazendo qualidade de vida a todos.

A Gestão de Recursos Humanos precisa de um canal de comunicação interno transparente, com a intenção de resolver conflitos, transmitidos aos colaboradores os objetivos, valores e a imagem corporativa de sua empresa, assim criando um sentimento de pertencimento e identificação, alinhando-se com as expectativas da organização. Mediante o exposto, afirmo que o desenvolvimento e treinamento dos funcionários devem ser uma prática continua e essencial para que seja gerado benefícios tanto quantitativos e qualitativos.

## 3.2 O recrutamento

Descobrir novos empregados para a organização é um desafio para a maioria das áreas de Gestão de Pessoas. Algumas vezes, a necessidade de novos trabalhadores é conhecida com bastante antecedência em consequência de planos detalhados de recursos humanos. Em outras ocasiões, a área de Gestão de Pessoas defronta-se com pedidos urgentes de substituições que precisam ser feitas rapidamente. Em qualquer dos casos, encontrar candidatos é uma atividade chave.

É o recrutador quem mostrará a política, a missão e a visão da empresa. Um candidato bem recrutado certamente trará grandes benefícios para o empreendimento.

Recrutamento e seleção é uma atividade de responsabilidade do sistema de RH que tem por finalidade a captação de profissionais interna e externamente, objetivando atender as necessidades da empresa.

Logo, recrutamento significa identificar no mercado pessoas potencialmente qualificadas e que demonstrem interesse em ocupar cargos na organização e seleção se dá quando houver disponibilidade de vagas.

Segundo Chiavenato (2000, p. 197):

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher. Para ser eficaz, ele deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de Seleção.

Passo a passo do recrutamento e seleção realizado recentemente com base no estudo de caso feito.

1. Abertura da vaga: Começa pela solicitação do processo junto ao RH.

Motivada por substituição ou ampliação do quadro.

1. Divulgação de vaga (interna, externamente): São feitos anúncios em sites e redes sociais, indicações de colaboradores internos, são essenciais, pois podem ser valiosas.
2. Triagem dos currículos: É observada a compatibilidade do candidato com os principais requisitos e perfil da vaga.
3. Convocar os candidatos, agendando entrevista com horário e local

marcado: É feito contato com o candidato,

1. Avaliação dos candidatos: A seleção inicial é feita pessoalmente por testes, questionários e dinâmica em grupo.
2. Entrevistas: É a fase final de seleção, onde os profissionais são avaliados focando nas competências do profissional.
3. Finalização do processo e divulgação do resultado: Com o candidato escolhido o RH emite o feedback aos participantes e finaliza o processo.

Então o processo de seleção consiste em comparar o perfil do cargo anunciado com o perfil dos candidatos recrutados e escolher o que mais se identifica ao cargo em questão.

## 3.3. Conceitos de comportamento organizacional e o uso do benchmarking

Atualmente, os indivíduos procuram uma boa relação e comunicação entre si, para que assim possa entender a necessidade do próximo, assim procurando algo que se identifiquem no momento da procura dentro do mercado de trabalho, levando em consideração vários aspectos.

Sendo assim, sabe-se que o Benchmarking é um processo considerado duradouro que busca sempre ter novas ideias, processos e práticas através de boas características, por isso a sua implantação tem como objetivo poder melhorar os resultados obtidos. O levantamento de dados leva o gerente a fazer a comparação entre o desempenho da sua empresa e o desempenho de outras organizações, ajudando a identificar um pouco mais sobre o comportamento organizacional da sua equipe.

O tempo em que as dinâmicas das relações empresariais está se passando, novos processos e tomadas de decisões acontece, sendo assim de acordo com Maximiano (2004) o Benchmarking é uma técnica que ajuda na comparação do desempenho das empresas, podendo alinhar com uma análise e perfil de recrutamento de pessoas que estejam alinhadas com as metas e objetivos da empresa, tornando deixe um ponto positivo ele gerando vantagens competitivas

De acordo com Araújo (2006) o benchmarking se torna uma abordagem da gestão organizacional, pois por meio dela a empresa será conduzida a desejada excelência, podendo utilizar de processos de investigação cujo direcionamento é reunir e também adaptar resposta para a organização, sendo esta uma alternativa valiosa para a eficiência e a eficácia, pois é um processo que consegue se continuar na avaliação de práticas, serviços e produtos dos concorrentes e da própria empresa.

# 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa fala da tecnologia e de seus recursos e ajuda no recrutamento de pessoas e o colaborador ideal . As pessoas estão interligadas umas com as outras na era digital sempre se comunicando .

Essa pesquisa teve como objetivo falar das tecnologias e os seus recursos para ajudar no recrutamento de pessoas que possam colaborar com o ideal da empresa, pois sabe-se que estão interligadas umas com as outras em uma era considerada digital, sendo assim acredita-se que todos estão em constante comunicação.

Diante das mudanças propostas pela globalização, o recrutamento e seleção de pessoas teve a necessidade de se adaptar a técnicas de escolhas envolvendo ferramentas tecnológicas, entre as técnicas presentes está o benchmarking, redes sociais e outras que ampliam a concorrência da vaga, ajudando o quê os perfis Escolhidos sejam de pessoas que se encaixam com as metas da empresa, fazendo com que possa beneficiar a empresa com vantagens competitivas.

Sendo assim, a utilização de ferramentas tecnológicas ocupou um papel relevante no momento de contratação de um indivíduo, pois tais ferramentas são aliadas as tomadas de decisões, para poder ser contribuinte para a empresa.

Conclui-se, portanto, que as redes sociais são ferramentas tecnológicas que auxiliam a gestão de pessoas em busca de seus candidatos. Ressalta-se a importância de estender este estudo com base em evidências científicas, em que pesquisas possam ser realizadas dentro de empresas que recorrem a redes sociais para monitoramento de seus colaboradores. Uma ferramenta que contribua sempre para que possam escolher melhor o candidato ,seu perfil diante o mercado de trabalho que está a cada vez inovando e buscando novas teorias o melhor sempre no segmento de tecnologias nos recursos humanos .

**REFERÊNCIAS**

# ARAÚJO, L. C. G. Gestão de Pessoas – Estratégias e Integração Organizacional. São Paulo: Atlas, 2009

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos edição compacta**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CARVALHO, I. M. V. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**.7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FARIA , JOSÉ CARLOS. ADMINISTRAÇÃO ; TEORIA E APLICAÇÕES .PIONEIRA THOMSON,2002 .

LODI,JOÃO BOSCO.HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO .10 ED . SÃO PAULO; PIONEIRA ,2006

PINHO, J. B. **Comunicação nas Organizações.** Viçosa, MG: Ed. UFV, 2006. 372p.

ROBBINS , STEPHEN P. ADMINISTRAÇÃO ; MUDANÇAS E PERPECTIVAS SÃO P

1. Graduando em Administração pela Faculdade Alfaunipac de Almenara-MG. E-mail: Loerencoabdre@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Professor Orientador – E-mail: prof.eddutra@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)