

RECURSOS HUMANOS NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE UMA PREFEITURA

Talita Cristina de Souza Bueno ¹; Lucas de Barros Moraes ²

RESUMO: Este artigo visa falar brevemente de como são as relações de Recursos Humanos dentro de uma prefeitura no interior do Paraná. E que tem como objetivo realizar contratações, demissões, pagamentos entre outras coisas. A gestão de recursos humanos vem se transformando na medida em que os sistemas vêm se desenvolvendo, sendo assim a administração pública passa por grandes desafios que fazem ela ir se adequando à medida dos acontecimentos.

Palavras-chave: Administração Pública, Recursos Humanos, Desenvolvimento, Desafios.

1 INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos na Administração Pública abrange inúmeros setores. Ela possui uma grande responsabilidade e que precisa seguir alguns padrões de segmento, os sistemas de software são usados pela área pública acabando sendo muitas vezes de uma má qualidade por não haver investimento. Isso acaba se tornando difícil para o gestor de Recursos Humanos. Gerenciamento é fazer as coisas da forma certa; liderança é fazer as coisas certas. (Peter F. Drucker, 1946)

Por muitas vezes a rede pública demora para passar por atualizações, fazendo com que um software seja o único por muitos anos, não há investimento sempre nessa área, isso acaba fazendo com que a evolução não aconteça e fique parada no tempo.

Nas pequenas cidades isso é muito comum, porque os gestores que estão à frente, não gastam a verba para o crescimento e melhoramento dos sistemas da empresa pública.

Muitos funcionários acabam ficando desgastados por muitas coisas ainda ficarem sobrecarregadas em papéis. Na área da Administração pública a satisfação e a produtividade não é o objetivo principal, por isso não tem um empenho tão grande nessas áreas.

Além disso, o Recursos Humanos da área pública tem como objetivo maior adequar os ideais de Administração Pública gerencial com a realidade dos servidores públicos. Atualmente a Administração pública vem sofrendo uma cobrança maior para utilizar ferramentas que já são empregadas no setor privado.

Vale destacar que com o passar do tempo a Administração Pública vai conseguir implantar novas políticas de gestão administrativa e de pessoal, inúmeros

dos desafios impostos para a área pública serão ultrapassados, e com êxito, serão capazes de proporcionar eficiência da gestão pública e satisfação dos cidadãos.

Este trabalho visa descrever sobre o que é o Recursos Humanos, como ele surgiu, o que ele tem como objetivo, e como ele está se destacando dentro do âmbito público que foram analisados durante um mês.

2 RECURSOS HUMANOS

O departamento de Recursos Humanos surgiu no século XX quando os modelos de trabalho migraram do sistema feudal para o capitalista, a revolução Industrial aumentou a demanda de fábricas e indústrias e, como consequência surgiu a necessidade de criar tal departamento que ficasse responsável por resolver os processos burocráticos que fazem parte da vida de um servidor na empresa. O RH trata dos recursos humanos da empresa, ou seja, de pessoas.

O RH fica responsável por todos os processos relacionados a colaboradores, desde a sua admissão até a demissão. É essa área que fica responsável por selecionar, contratar, definir cargos, salários, férias, controle de jornada dos servidores, dentre outras inúmeras atividades.

O papel do RH é progredir na organização, seus gestores têm que sentar à mesa de decisões, é preciso que as organizações tenham consciência que o RH tem que participar da formulação estratégica da empresa e atuar como parceiro. (CHIAVENATO,2010)

Com inúmeras responsabilidades dadas a esse setor existem ainda algumas questões a serem superadas. Quando se trata de pessoas, é possível que surjam conflitos e demandas que precisam ser levados em conta pelos gestores para que o ambiente de trabalho continue funcionando de forma harmônica. Para que o clima na organização corra pelo bom caminho a empresa deve motivar seus colaboradores para resolver os problemas de forma amigável.

O comportamento humano é motivado pelas atitudes e normas informais existentes nos grupos dos quais participa. É dentro da organização que surgem as oportunidades de relações humanas, devido ao grande número de grupos e interações resultantes. (CHIAVENATO ,2003)

Os profissionais da área se tornam parceiros estratégicos quando participam da execução de definição da estratégia empresarial, quando fazem perguntas que

modificam a estratégia em ação e quando convém práticas de RH que se ajustam à estratégia empresarial. Como parceiros estratégicos, os profissionais de RH devem ser capazes de identificar as práticas que fazem com que a estratégia aconteça. (ULRICH,2003)

Podemos considerar hoje que o Recursos Humanos é um conjunto de conhecimentos e práticas administrativas especializadas no gerenciamento das relações entre empresas e pessoas, que tem o objetivo de melhorar a satisfação das pessoas envolvidas ao mesmo tempo em que o foco é atingir metas e gerar lucros para a organização.

As políticas de recursos humanos se relaciona às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais. (Chiavenato,2009)

O Setor Público enfrenta inúmeros desafios desde quando teve a sua existência. Dentro dele são envolvidos muitos processos que ocorrem todos os dias que exigem o envolvimento de vários departamentos. E por meio dos softwares que possuem nas redes públicas todos têm acesso às informações da empresa tornando um pouco mais fácil trabalhar os processos.

Com um Software mais avançado a gestão das demandas seria mais apurada é melhor, porque o software usado hoje na empresa tem muitos pontos a serem resolvidos porque acaba sendo um atraso no dia a dia do gestor que comanda o Recursos Humanos.

Essa área na empresa tem muitas demandas para só uma pessoa responsável. Então um investimento era o que se precisava, desde a questão de software até a questão do desenvolvimento da sala, que um pouco mudado pode dar ânimo aos funcionários.

O RH 4.0 e RH estratégico é uma transformação tecnológica que é uma ótima melhora para o desenvolvimento do setor público, porque com ele o departamento se torna ainda mais relevante e consegue se livrar de processos mecânicos, concentrando-se em tarefas mais estratégicas e na retenção de talentos. Exemplos de algumas atividades que o RH 4.0 proporciona: adoção de recrutamento de candidatos de forma online; análises corporativas em avaliações de desempenho; atualizações nos sistemas de informações dos colaboradores da empresa, dentre outros.

Além de automatizar as tarefas, a tecnologia também auxilia na construção do RH estratégico, porque ela é capaz de fornecer métricas e informações importantes para a elaboração de planos assertivos, ainda mantendo o foco no capital humano da organização.

As inovações na área de softwares que devem mais influenciar o setor de recursos humanos são os seguintes:

- Tecnologia de Analytics;
- Sistemas de gestão de capital humano;
- Soluções em nuvem;
- Análise preditiva;
- Automação de processo avançados
- Inteligência Artificial e Softwares de recrutamento inteligente.

Nesse texto buscamos relatar brevemente sobre o tema escolhido, como ele é nas organizações públicas e o futuro desenvolvimento dele na tecnologia.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada em uma Prefeitura Municipal, que fica localizada em Ventania, no estado do Paraná. Esse local foi escolhido por ser um lugar público, que se mostra muito interessado em ideias que possam ajudar na sua melhoria e desenvolvimento.

Para desenvolver esse estudo, foi aplicado um questionário de clima organizacional aplicado pelo Google Forms, constituído por 15 perguntas sendo do (1 ao 15) sobre o clima organizacional da empresa. As respostas seguem a linhagem de Sim ou Não para a obtenção de respostas.

As questões se dividem em 3 fatores que são: psicológico, relações sociais e ambiente do trabalho.

A empresa possui 10 pessoas que abrangem o Recursos Humanos, dos quais 9 responderam à pesquisa. Essa pesquisa foi aplicada anonimamente e não recolheu nenhum dado que possa identificar o respondente, por isso foi feito de modo remoto, onde só respondiam as perguntas a pessoa que quisesse. O questionário foi enviado em um grupo onde cada pessoa podia responder individualmente.

A pesquisa é quantitativa, que são avaliações por dados numéricos, perguntas de resposta única e questões fechadas.

A pesquisa se trata de clima organizacional que visa saber a experiência e a satisfação do colaborador dentro da organização de trabalho, dessa pesquisa pode-se retirar um diagnóstico que pode ajudar pontos que estão deixando a desejar na empresa.

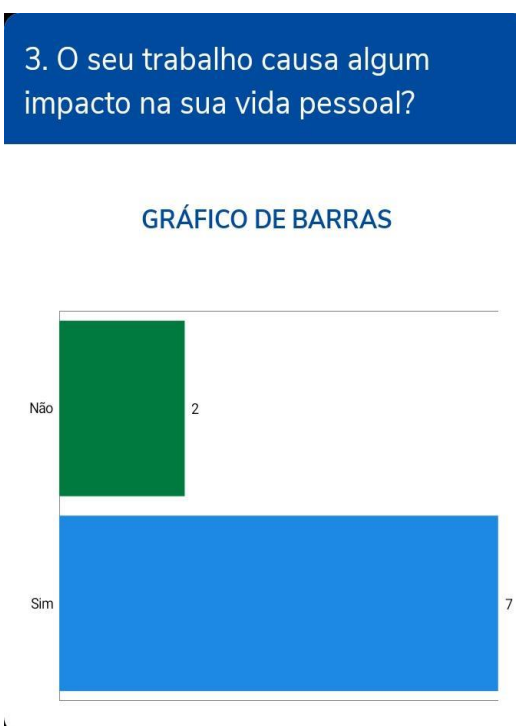
4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Para a interpretação dos dados, as perguntas estão separadas de acordo com cada fator de análise.

4.1 FATORES PSICOLÓGICOS

O gráfico abaixo mostra as respostas dos participantes no questionário, sobre de quanto o trabalho afeta sua vida pessoal.

Gráfico 1: Avaliação de quanto o trabalho afeta sua vida social.



Fonte: a autora (2022).

No gráfico acima 77,78% responderam que sofrem impacto em sua vida pessoal. E 22,22% responderam que não sofrem nenhum tipo de impacto.

Gráfico 2: refere a quanto os respondentes estão felizes na empresa, 66,67% dizem estar felizes, e 33,33% afirmam não estarem felizes no seu ambiente de trabalho.

14. Você se sente feliz na empresa?

GRÁFICO DE BARRAS

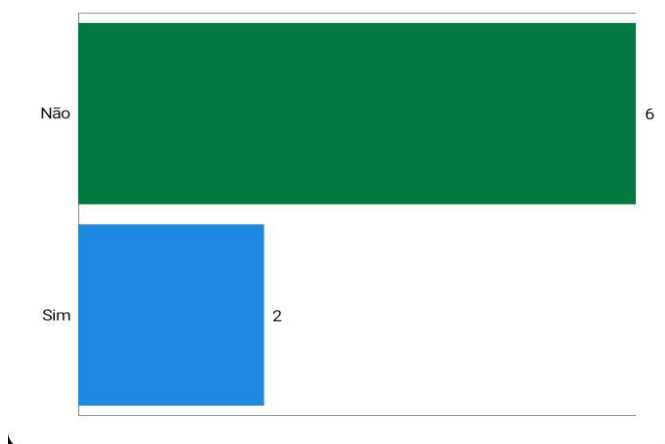


Fonte: a autora (2022).

Gráfico 3: No gráfico abaixo foi perguntado aos respondentes se eles sentem que já são realizados profissionalmente. Nesta pergunta foram obtidas apenas 7 respostas que 22,22% disseram que são realizadas e 66,67% votaram que ainda não se sentem realizados em relação ao seu trabalho. Apenas uma pessoa não respondeu a essa pergunta que equivale a 11,11%.

15. Você se sente realizado profissionalmente?

GRÁFICO DE BARRAS



Fonte: a autora (2022).

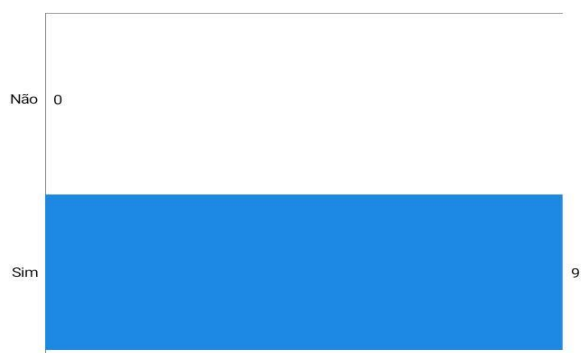
4.2 RELAÇÕES SOCIAIS

No gráfico abaixo mostra como os respondentes e seus colegas de trabalho mantêm uma comunicação.

Gráfico 4: Aspecto de relações sociais.

4. Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade?

GRÁFICO DE BARRAS



Fonte: a autora (2022).

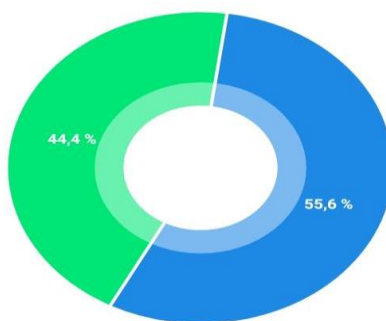
No gráfico acima podemos perceber que 100% dos entrevistados responderam que “sim” para a pergunta. A união dos empregados na empresa é de total satisfação, todos se ajudam quando há necessidade. Então pode-se perceber que os empregados mantêm um bom contato uns com os outros.

Gráfico 5: Comunicação entre líder e empregado não se caminham juntos.

12. A comunicação entre líder e funcionários é transparente?

GRÁFICO DE TORTA

■ Sim - 5
■ Não - 4



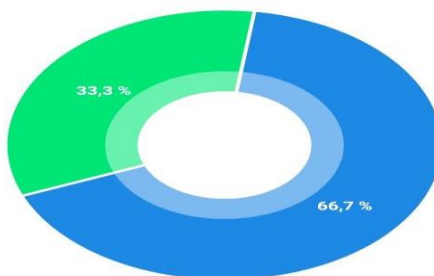
Fonte: a autora (2022).

Gráfico 6: No gráfico abaixo percebe-se que apenas 33,33% de pessoas disseram que não recebem informações que ocorrem em outros setores. Já outros 66,67 votaram que recebem qualquer informação que interfere no seu trabalho.

11. Recebe informações sobre as mudanças que ocorrem nos setores e que interfere no seu trabalho?

GRÁFICO DE TORTA

■ Sim - 6
■ Não - 3

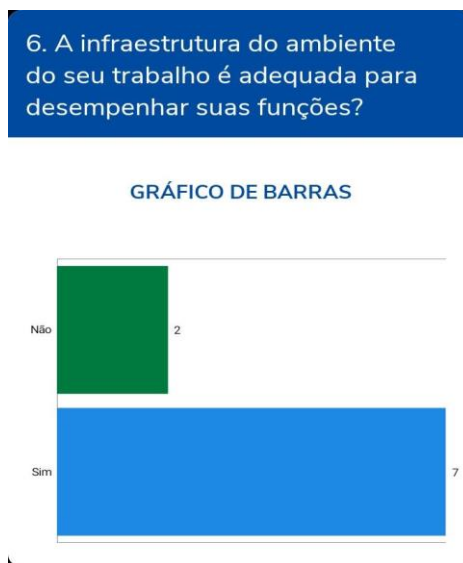


Fonte: a autora (2022).

4.3 INFRAESTRUTURA DO AMBIENTE

No gráfico abaixo, foi perguntado para os respondentes se a infraestrutura ambiente de trabalho em que eles ficam pode influenciar no desempenho de suas funções designadas.

Gráfico 7: Infraestrutura do ambiente de trabalho.



Fonte: a Autora (2022).

No gráfico acima 77,78% das pessoas responderam que o seu ambiente de trabalho é apropriado para poder desenvolver suas funções tranquilamente. Já outros 22,82% responderam que o ambiente não é apropriado, mostrando que estão insatisfeitos com a infraestrutura do ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÃO

É de grande importância que as empresas invistam em um ambiente de trabalho adequado para seus funcionários. Pois com isso eles podem ter um melhor desempenho de suas atividades pois está em um ambiente que lhe traz motivação.

Outro ponto importante é que a empresa mostra que as relações entre seus funcionários estão meio a meio, então se faz necessário que a empresa procure sempre fazer com que os funcionários se comuniquem entre si. Pois uma boa

comunicação pode evitar grandes problemas, que podem ser causados pela falta de sociabilidade entre seus empregados.

Em relação aos fatores psicológicos dos funcionários obteve-se um resultado satisfatório. Muitos ainda não se sentem realizados profissionalmente, mas que ainda podem alcançar esse desejo.

Essa pesquisa foi realizada para obter resultados sobre o clima organizacional da empresa, com o intuito de poder melhorar em pontos que ainda não estão do agrado de todos. Com isso a empresa pode melhorar nos pontos que mais estão deixando a desejar dos funcionários, pois agora com a pesquisa a organização pode estar sabendo como melhorar.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Disponível em <https://www.onze.com.br/blog/recursos-humanos/>.

Disponível em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administração/gestão-de-recursos-humanos/>.

CHIAVENATO, Idalberto **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** / Idalberto Chiavenato - 9.ed.- 7º reimpressão. Rio de Janeiro:Elsevier,2009.
Disponível em <https://www.cairu.br/> .