

# **Capacitação em Psicologia Organizacional: Introdução à Psicologia Organizacional - Um novo Departamento de Recursos Humanos**

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros  
Psicóloga CRP 15/0305

O departamento de Recursos Humanos que existiu até meados dos anos 1990, sofreu algumas transformações.

Eles atuavam de maneira tradicional, burocrática, funcionando muitas vezes como “muletas” ao servirem de amparo para as pessoas da empresa.

## VEJAMOS:

- RH como responsável pela parte legal da empresa: recrutamento e seleção.

Existiam analistas somente para recrutar e analistas para selecionar e, muitas vezes esses profissionais exerciam funções independentes entre si.

- RH como responsável pelos treinamentos: tanto os treinamentos técnicos como os comportamentais;
- RH como responsável pelas avaliações: avaliações de desempenho, avaliações técnicas ou comportamentais;

- RH como responsável pelo acompanhamento de carreiras era o departamento que “cuidava” da estrutura hierárquica das empresas, elaborando organogramas, estabelecendo planos de carreira, dizendo aos funcionários como poderia ser a sua ascensão na empresa, o que deveriam fazer e como deveriam fazer.
- RH como responsável por contratações e benefícios, por vezes o departamento se transformava em departamento de pessoal e os documentos eram conferidos pelos analistas de RH.
- RH responsável pela parte jurídica da empresa, pois se houvesse alguma dúvida sobre as leis trabalhistas bastava procurar o RH. Dúvidas quanto à CLT e até as relações sindicais eram de responsabilidade do RH.

**O que se configurava era que o setor de Recursos Humanos personificava o que as empresas até pouco tempo faziam para com seus funcionários: tornava-os dependentes da empresa.**

## **COMO FUNCIONA HOJE O RH?**

Aqui elencamos o que constitui e do que se constitui uma empresa:

- Capital financeiro;
- Capital tecnológico;
- Capital humano.

**Será sempre por meio das pessoas que qualquer empresa obterá lucro. Daí a importância que o Departamento de Recursos Humanos vem adquirindo e, por esse motivo, todos os que fazem parte dele precisam entender de gente, de pessoas.**

Hoje, o departamento de RH está bastante modificado, ao ponto de existirem propostas para se modificar seu nome para Departamento de Desenvolvimento de Pessoas. O que não mudou foi que ele continua com a responsabilidade de cuidar de gente.

Uma das maiores exigências para quem trabalha no Departamento de RH de qualquer empresa é de que se conheça muito bem a empresa na qual está , que se conheça principalmente o posicionamento estratégico dessa empresa, se conheça o posicionamento que ela adota para viabilizar a sua **MISSÃO**.

**MISSÃO:** o objetivo principal para o qual essa empresa se estabeleceu. É o propósito da empresa existir. É sua razão de ser.

**A MISSÃO de uma empresa exige uma VISÃO. o que significa dizer que:**

**VISÃO** – é o que a empresa quer ser, a situação em que a empresa deseja chegar em um período definido de tempo.

## **Exemplo de MISSÃO:**

Microsoft: Permitir às pessoas e às empresas, em todo o mundo, a concretização do seu potencial.

## **Exemplo de VISÃO:**

Microsoft: Disponibilizar às pessoas software de excelente qualidade – a qualquer momento, em qualquer local e em qualquer dispositivo.

**Missão:**

Walmart: Vender por menos para as pessoas viverem melhor.

**Visão:**

Walmart Brasil: Ser o melhor varejista do Brasil na mente e no coração dos consumidores e dos funcionários.

## **Exemplos de VALORES: Microsoft**

- Integridade e honestidade;
- Empenho para com os clientes, parceiros e tecnologia;
- Abertura e respeito para com os outros e empenho para contribuir para o seu desenvolvimento;

## **Exemplos de VALORES: Microsoft**

- Integridade e honestidade;
- Empenho para com os clientes, parceiros e tecnologia;
- Abertura e respeito para com os outros e empenho para contribuir para o seu desenvolvimento;
- Capacidade para aceitar grandes desafios e conduzi-los até ao final
- Atitude crítica, dedicação para com a qualidade e melhoramento pessoal;
- Assumir plena responsabilidade dos compromissos, resultados e da qualidade perante os clientes, acionistas, parceiros e colaboradores

A visão tem a ver com a perenidade, ou seja como a empresa quer se manter: (dobrar o faturamento; número de afiliadas; que alcance ela quer ter) E a **VISÃO** só será alcançada através das pessoas e é aí que entra o papel do departamento de RH.

Através dele é que se expõe para a diretoria, as chefias e os coordenadores quais as competências técnicas e comportamentais essas pessoas devem ter para que a empresa alcance e concretize sua **MISSÃO** e a sua **VISÃO**.

## **Exemplos de VALORES: Microsoft**

- Integridade e honestidade;
- Empenho para com os clientes, parceiros e tecnologia;
- Abertura e respeito para com os outros e empenho para contribuir para o seu desenvolvimento;
- Capacidade para aceitar grandes desafios e conduzi-los até ao final
- Atitude crítica, dedicação para com a qualidade e melhoramento pessoal;
- Assumir plena responsabilidade dos compromissos, resultados e da qualidade perante os clientes, acionistas, parceiros e colaboradores