

## CONCEITOS

- = Políticas e práticas visando conduzir os aspectos da **posição gerencial** relacionados a pessoas e recursos humanos.
- Inclui:
  - Recrutamento
  - Treinamento
  - Recompensas
  - Avaliação de desempenho

## PROCESSOS

1. Agregar pessoas (Admitir novos funcionários)
2. Aplicar pessoas (Esclarecer quem faria o que)
3. Recompensar pessoas
4. Desenvolver pessoas (treinamentos...)
5. Manter pessoas  
(Assegurar que os funcionários estejam satisfeitos - gestão de cultura/clima organizacional)
6. Monitorar pessoas (Acompanhar atividades e resultados)

**Gerir pessoas** é responsabilidade de cada um dos gerentes da organização

(Em relação aos funcionários diretamente ligados a eles)

Os gerentes terão assessoria especializada pela área/pessoas de "gestão de pessoas"

# gestão de pessoas

## OBJETIVOS

- Maximizar o retorno { da organização entre o pessoal
- É uma **atividade meio** para que a organização possa ser **eficaz**, buscando:
  - Maior competitividade
  - Alcançar objetivos
  - Disponibilizar pessoal capacitado
  - Possibilitar que o pessoas esteja satisfeito com o trabalho
  - Colaborar com mudanças organizacionais

## ERAS DA ADMINISTRAÇÃO

### ERA DA INDUSTRIALIZAÇÃO CLÁSSICA

- Estrutura organizacional com muitos níveis hierárquicos
- Estrutura muito centralizada
- Desenho organizacional mecanicista

### ERA DA INDUSTRIALIZAÇÃO NEOCLÁSSICA

- Aumento da amplitude dos negócios (Escala global)
- Estrutura organizacional típica: matricial

### ERA DA INFORMAÇÃO

- Estrutura organizacional típica: { Orgânica Horizontal
- Maior flexibilidade estrutural
- Melhores comunicação e interação { Interna Externa

# GESTÃO DE PESSOAS



## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL x PESSOAS



- Atendimento de objetivos de longo prazo
- Visão da organização como um todo (visão holística)
- Visão moderna de gestão de pessoas e como contribuir para o sucesso organizacional
- Níveis intermediários
- Planos específicos para cada área/departamento
- Funções típicas do RH: recrutamento, seleção, treinamento...

- Tarefas do dia a dia
- Supervisores + funcionários
- Para contribuir com os resultados do setor
- Funções de departamento de pessoal: parte burocrática da gestão de pessoas (folha de pagamentos...)

## EQUILÍBRIO ORGANIZACIONAL

- Em uma organização, os participantes oferecem **trabalho**/dedicação em troca de **incentivos** se houver **equilíbrio** (uma relação de reciprocidade)
- Os funcionários manterão sua participação enquanto sentirem que vale a pena para eles

RH

## ESTRATÉGIAS

- Deve-se **alinhar** a estratégia organizacional a **como** as pessoas serão geridas (para que tenham as competências necessárias)
- Exemplos:
  - Estratégia conservadora/defensiva
  - **x** prospectiva/ofensiva
  - Estratégia de controle
  - **x** comprometimento

## PLANEJAMENTO

- É forma de aumentar a **proatividade da organização**  
Pensa estrategicamente sobre como alinhar os RH's disponíveis às necessidades organizacionais
- Principais **modelos**:
  - Baseado na procura estimada por produto/serviço
  - Baseado em segmentos de cargos
  - De substituição de postos-chave
  - Baseado no fluxo de pessoal
  - De planejamento integrado

## POLÍTICAS

- Através da **definição de políticas** específicas é que as **estratégias** de RH são definidas
- Para que obtenham **sucesso**, devem ter:
  - Estabilidade
  - Consistência
  - Flexibilidade
  - Generalidade
  - Clareza
  - Simplicidade