

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"

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 pessoal esteja satisfeito com o trabalho
 - Colaborar com mudanças organizacionais

GESTÃO DE PESSOAS

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	• Generalidade
• Consistência	• Clareza
• Flexibilidade	• Simplicidade