



CURSO TÉCNICO EM
RECURSOS HUMANOS



PROFESSOR (A):

**ANDRÉ
LOIOLA**



CONTEÚDO:

**GESTÃO DE
PESSOAS – AULA 02**



DATA:

16.09.2020



Gestão de Pessoas

Técnico em Recursos Humanos

@andreloiolacoach



Conceitos importantes:

- ✓ **Visão organizacional:** A visão serve para vislumbrar o futuro que deseja alcançar. A visão é a imagem definida pela organização a respeito do seu futuro, ou seja, do que ela pretender vir a ser.





Exemplos de Visão Organizacional

- **Petrobrás:**

Visão – Tornar-se uma empresa de energia de classe Mundial.

- **Bradesco:**

Visão – Sempre à frente.

- **Coca-Cola:**

Visão – Matar a sede do mundo.

- **Missão organizacional:** A missão significa a razão de ser do próprio negocio. Por que ele foi criado e para que ele existe. A missão da empresa está voltada para a definição do negócio e do cliente a fim de definir exatamente o que fazer (produto ou serviço), como fazer (tecnologia a ser utilizada e métodos e processos) e para quem fazer (mercado ou cliente).



Exemplos de Missão Organizacional

- **Coca-Cola do Brasil:**

Refrescar o mundo – em corpo, mente e espírito. Inspirar momentos de otimismo – através de nossas marcas e ações. Criar valor e fazer a diferença – onde estivermos, em tudo o que fizermos.

- **Disney:** Alegregar pessoas.

- **Petrobrás:**

Missão – Atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás e energia nos mercados nacionais e internacionais, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua.

✓ Princípios e valores:

Valores são crenças e atitudes básicas que ajudam a definir o comportamento individual. Os valores entre as pessoas e empresas. Muitas organizações éticas nas suas atividades cotidianas com a introdução de códigos formais de ética, cursos internos sobre ética profissional, desenvolvimento de uma cultura ética e apoio total de alta direção.

Exemplos de Princípios e Valores:

- **Volkswagen**

Valores – 1. Proximidade ao cliente 2. Alta performance 3. Adicionar valor 4. Renovação 5. Respeito 6. Responsabilidade 7. Sustentabilidade

- **Nestlé**

Valores – 1. Pessoas em 1º lugar; 2. Estreito Relacionamento de Nossas Marcas com o Consumidor; 3. Liderança de Mercado e de Atitude; 4. Qualidade Superior; 5. Performance; 6. Comprometimento; 7. Respeito; 8. Ética; 9. Transparência.

- Toda empresa séria e bem intencionada, valoriza esses recursos para a construção de seu sucesso. A relação eficiente entre os recursos humanos, materiais e financeiros apoia-se no bom emprego da Missão, Visão e Valores de uma organização.



- **Downsizing:** O Downsizing resulta, assim na redução dos níveis da gestão e na redução da dimensão da organização através da anulação de áreas produtivas não essenciais, centrando-se no que melhor sabem fazer, subcontratando ao exterior atividades não fundamentais, terceirizando serviços não essenciais.
- **Stakeholders:** *todas as pessoas que possuem interesse direto ou indireto no sucesso da organização.*

- **Empowerment:** Para Chiavenato (2005) o empowerment ou delegação de autoridade, basicamente é o processo de dar poder às pessoas, a liberdade e a informação para ajudar na tomada de decisões e com isso participar ativamente da organização.
- **Outplacement:** É uma técnica de gestão de recursos humanos que visa apoiar os trabalhadores dispensados rumo à sua reinserção profissional. As consultoras em outplacement fornecem aconselhamento financeiro e formação em recrutamento e seleção.

Com a mudança da visão operacional para a visão estratégica, os gerentes de departamento são reunidos para, em conjunto com a alta direção, definir as estratégias da organização. Com isso, os departamentos passam a interagir e lutar por um único objetivo.

Como todas as especializações utilizam-se dos recursos humanos, é a Administração de RH que proporciona aos profissionais uma adequada capacitação para o melhor desempenho de suas atribuições na Organização.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

Os objetivos da Gestão de Pessoas são variados. A ARH deve contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

1. Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão:

A função de RH é um componente fundamental da organização de hoje. Antigamente, a ênfase era colocada no fazer corretamente as coisas através dos métodos e regras impostos aos funcionários e, assim, obter eficiência. Salto para a eficácia veio com a preocupação em atingir objetivos e resultados.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

2. Proporcionar competitividade à organização:

Isto significa saber empregar as habilidades e capacidades da força de trabalho. A função da ARH é fazer com que as forças das pessoas sejam mais produtivas para beneficiar clientes, parceiros e empregados.

3. Proporcionar à organização empregados bem treinados e bem motivados:

Objetivos da Gestão de Pessoas:

4. Aumentar a auto-atualização e a satisfação dos empregados no trabalho:

Para que sejam produtivos, os empregados devem sentir que o trabalho é adequado às suas capacidades e que estão sendo tratados eqüitativamente. As pessoas despendem a maior parte de suas vidas no trabalho e isto requer uma estreita identidade com o trabalho que fazem. A felicidade na organização e a satisfação no trabalho são fortes determinantes do sucesso organizacional.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

5. Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gerência, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

6. Administrar a mudança:

Nas últimas décadas, houve um período turbulento de mudanças sociais, tecnológicas, econômicas, culturais e políticas. Essas mudanças e tendências trazem novas abordagens, mais flexíveis e ágeis, que devem ser utilizadas para garantir a sobrevivência das organizações. Os profissionais de ARH devem saber lidar com as mudanças, se querem realmente contribuir para sua organização. São mudanças que se multiplicam exponencialmente e cujas soluções impõem novas estratégias, programas, procedimentos e soluções.



Objetivos da Gestão de Pessoas:

7. Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável:

Toda atividade de ARH deve ser aberta, confiável e ética. As pessoas não devem ser discriminadas e seus direitos básicos devem ser garantidos. Os princípios éticos devem ser aplicados a todas as atividades da ARH. Tanto as pessoas como as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social. A responsabilidade social não é uma exigência feita somente às organizações, mas também, e principalmente, às pessoas que nelas trabalham.

GESTÃO DE PESSOAS

Função do órgão de Gestão de Pessoas:

Em seu trabalho, cada administrador - seja ele, um diretor, gerente, chefe ou supervisor - desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo: **planejar, organizar, dirigir e controlar**. A ARH está relacionada a todas essas funções do administrador.

Administração de Recursos Humanos refere-se às políticas e práticas necessárias para se administrar o trabalho das pessoas, a saber:

1. Análise e descrição de cargos.
2. Desenho de cargos.
3. Recrutamento e seleção de pessoal.
4. Admissão de candidatos selecionados.
5. Orientação e integração de novos funcionários.
6. Administração de cargos e salários.
7. Incentivos salariais e benefícios sociais.
8. Avaliação do desempenho dos funcionários.
9. Comunicação aos funcionários.
10. Treinamento e desenvolvimento de pessoal.
11. Desenvolvimento organizacional.
12. Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.
13. Relações com empregados e relações sindicais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas:

1. ***Processos de Agregar Pessoas:*** são os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.
2. ***Processos de Aplicar Pessoas:*** são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

3. *Processos de Recompensar Pessoas:* são os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

4. *Processos de Desenvolver Pessoas:* são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem treinamento e desenvolvimento das pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

5. *Processos de Manter Pessoas:* são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

6. *Processos de Monitorar Pessoas:* são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

