

5 METODOS E TÉCNICAS APLICADOS À GESTÃO DE PESSOAS

Me. Edvin Kalil Freitas Granville
Foz do Iguaçu,
Junho 2011



OBJETIVO

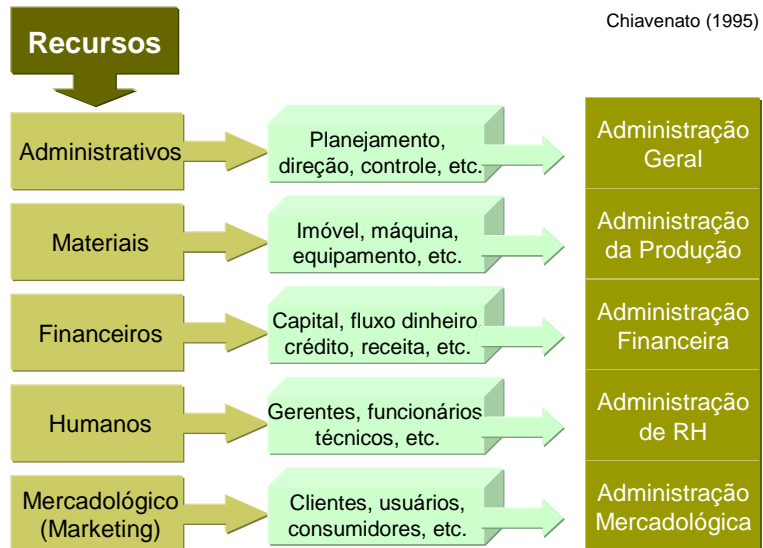


- ❑ Abordar os principais subsistemas/processos de Gestão de Pessoas;
- ❑ Compreender a função, o desenvolvimento e a importância dos processos;
- ❑ Aprofundar e buscar agregar a vivência dos alunos no conteúdo.



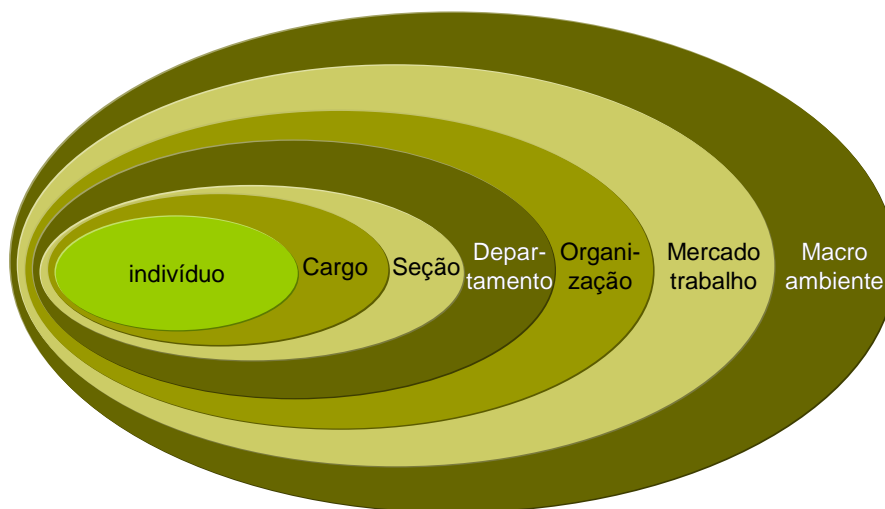
1. RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

A ORGANIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DE RECURSOS



1. RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

DIVERSOS NÍVEIS



1. RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

RECURSOS HUMANOS



Objetivos:

- ❑ Criar, manter e desenvolver um contingente de recursos humanos com habilidade e motivação para realizar os objetivos da organização;
- ❑ Criar, manter e desenvolver condições organizacionais de aplicação, desenvolvimento e satisfação plena dos recursos humanos, e alcance dos objetivos individuais; e
- ❑ Alcançar eficiência e eficácia através dos recursos humanos disponíveis.

- **Eficiência** - indica a organização que utiliza produtivamente, ou de maneira econômica, seus recursos. Quanto mais alta a produtividade maior a eficiência (racionalidade econômica ou custo-benefício);
- **Eficácia** - indica a realização dos objetivos por parte da organização, a organização é mais eficaz à medida que realiza mais objetivos;
- **Efetividade** - produtos ou serviços atendem ou não expectativa do mercado (eficiência somada à eficácia)

Chiavenato (1995)

1. RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS



RESGATE DO CONCEITO

"Gestão de Pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores - como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas - no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização."



"Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso."



Chiavenato (2010)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

CARACTERÍSTICAS

- Gestão de Pessoas é:
 - Interdependência das partes;
 - Ênfase no processo;
 - Probabilismo;
 - Multidisciplinaridade;
 - Multicausal;
 - Multivariada;
 - Contingencial;
 - Staff (apoio);
 - Descritivo;
 - Multimotivacional;
 - Participação;
 - Abertura;
 - Ênfase nos papéis.

- Formada por 5 temas:
 - Provisão (Recrutamento e Seleção);
 - Aplicação (Remuneração e Benefícios);
 - Manutenção (Segurança e Medicina do Trabalho, e Cargos e Salários);
 - Desenvolvimento (Treinamento e Desenvolvimento); e
 - Controle (Banco de Dados e Sistema de Informações Gerenciais).



Chiavenato (1995) e Gil (2007)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

GESTÃO DE PESSOAS ENVOLVE

- **Gestores** – de diferentes níveis e áreas funcionais, principalmente os responsáveis por equipe;

- **Especialistas** – administrador, psicólogo, contador, médico, engenheiro (segurança do trabalho), advogado, etc.;

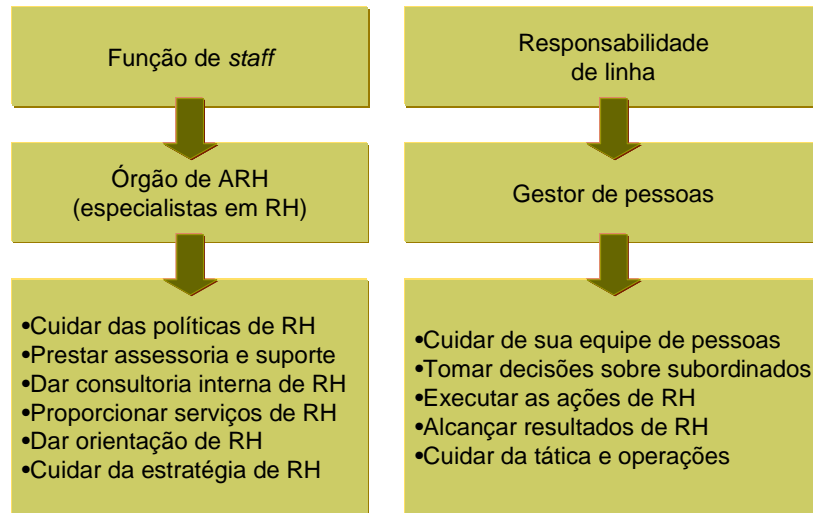
- **Área de apoio** – Departamento Pessoal/Recursos Humanos)

- **Processos** – recrutamento, seleção, etc.



2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

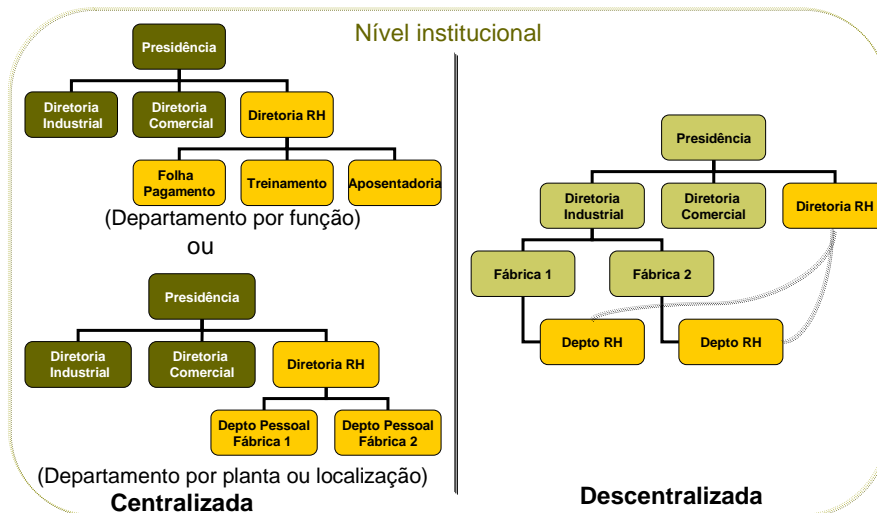
RESGATE DO CONTEXTO DE GESTÃO DE PESSOAS



Chiavenato (2010)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

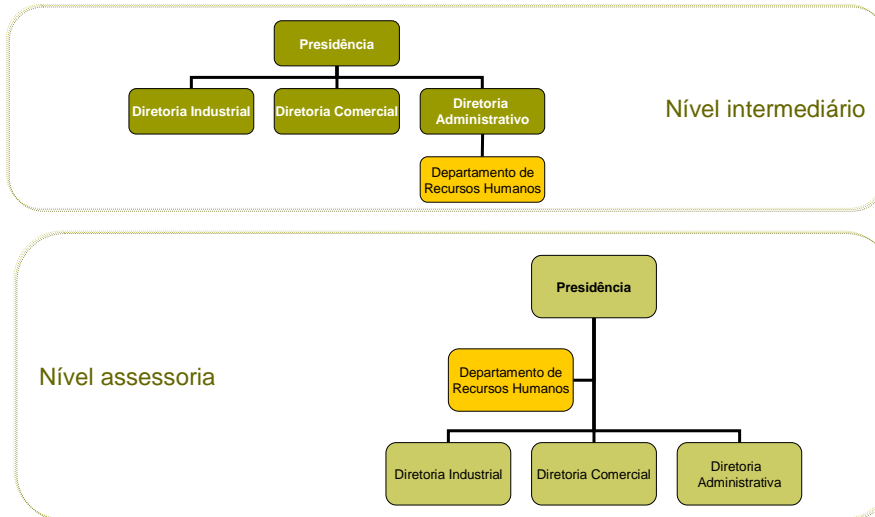
ÁREA DE RH NAS ORGANIZAÇÕES



Chiavenato (1995)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

ÁREA DE RH



Chiavenato (1995)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

GESTÃO DE PESSOAS



Chiavenato (2010)

2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

GESTÃO DE PESSOAS

Área de RH e especialistas:

- ❑ **Recrutamento e Seleção;**
- ❑ **Remuneração e Benefícios;**
- ❑ **Segurança e Medicina do Trabalho;**
- ❑ **Cargos e Salários;**
- ❑ **Treinamento e Desenvolvimento;**
- ❑ **Banco de Dados e Sistema de Informações Gerenciais.**



2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

GESTÃO DE PESSOAS

Exemplo de atuação do Gestor de Pessoas:

- ❑ **Recrutamento e Seleção** – necessidade e perfil do cargo, entrevista de seleção, etc.;
- ❑ **Remuneração e Benefícios** – avaliação de desempenho, jornada de trabalho, atestados, etc.;
- ❑ **Segurança e Medicina do Trabalho** – exames periódicos, observação das normas de segurança, supervisionar uso de equipamento de proteção individual (EPI);
- ❑ **Cargos e Salários** – avaliação de desempenho, promoção, *feedback*, etc.;
- ❑ **Treinamento e Desenvolvimento** – motivar e estimular a aprendizagem contínua, solicitar e encaminhar para atividades, propor metas e desafios, designar para projetos, promoção, prática de *coach* e *feedback*, etc.;
- ❑ **Banco de Dados e Sistema de Informações Gerenciais** – atualização e consulta.



2. SUBSISTEMAS E PROCESSOS

DESAFIOS

- ❑ Lida com meios e não com recursos fins (função de assessoria e serviços);
- ❑ Pessoas são extremamente complexas, diversificadas e variáveis;
- ❑ As pessoas estão distribuídas nas diversas áreas da empresa;
- ❑ Pessoas são vistas muitas vezes como despesa;
- ❑ Padrões de comportamento, qualidade e desempenho muito heterogêneos;
- ❑ Inúmeros desafios e riscos não controláveis.



E A ÁREA DE RH DE SUA EMPRESA...

Como é a área de RH de sua empresa?

Como é praticada a Gestão de Pessoas?



REVISÃO



- ❑ Em que áreas ou temas podem ser subdivididos os processos de Gestão de Pessoas?
- ❑ Compreender a função, o desenvolvimento e a importância dos processos?

REFERÊNCIAS



- ❑ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- ❑ _____. **Recursos humanos**. 3. ed., Rio de Janeiro: Atlas, 1995.
- ❑ DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ❑ GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos - um enfoque profissional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- ❑ HATCH, M. J. **Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives**. New York: Oxford University Press, 1997.
- ❑ ITAIPU, Itaipu Binacional. **Gestão por competência**. 2010.
- ❑ MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.
- ❑ MINTZBERG, H. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. Trad. Cyro Bernardes. São Paulo: Atlas, 1995.
- ❑ SCOTT, W. R. **Organizations: rational, natural, and open systems**. 5. ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2003.