

Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas de Petrolina - FACAPE
Curso: Ciência da Computação
Disciplina: Ambiente de Negócios e Marketing

Recursos Humanos

cynaracarvalho@yahoo.com.br



Conceitos

- ❑ A gestão de recursos humanos diz respeito “a todas as decisões de gestão que afetam a relação entre a organização e os empregados”.
- ❑ As pessoas que trabalham nas organizações têm sido encaradas de diversas e opostas maneiras, passando a ser cidadãos, parceiros ativos, elevados a fator estratégico.
- ❑ As atividades de gestão de recursos humanos (GRH) possuem um impacto muito significativo no desempenho e na realização (*performance*) individual e, por conseguinte, na produtividade e na realização global de qualquer organização.

A importância estratégica da GRH

- A GRH trata da concepção e execução de estratégias de gestão de recursos humanos através de dois temas centrais:
 - como pensar sistemática e estrategicamente a gestão dos ativos humanos de uma organização;
 - o que é preciso fazer para implementar estas políticas e obter vantagens competitivas.
-

Fatores de Contingências

O fatores de contingência influenciam e em parte determinam tanto a estrutura organizacional quanto o modo de operar de uma organização. Alguns fatores:

- ☐ estratégia de negócio,
 - ☐ ligação com o consumidor,
 - ☐ tecnologia,
 - ☐ tipo de pessoas.
-

Perspectiva Sistêmica da GRH

- ☐ Subsistema Organizacional
 - ☐ Subsistema Comportamental
-

Subsistema Organizacional

- As organizações são constituídas por grupos de duas ou mais pessoas existindo, entre elas, relações de cooperação, exigem coordenação formal de ações, caracterizam-se pela execução de metas, pressupõem a diferenciação de funções, possuem uma estrutura hierárquica
-

Subsistema Comportamental

- ❑ O comportamento organizacional constitui um campo de ensino e investigação que trata da relação (impacto) que os indivíduos, grupos e estruturas organizacionais têm no comportamento humano dentro de uma determinada organização com o objetivo de usar tal conhecimento na melhoria da sua eficiência, eficácia e economia.
 - ❑ Este subsistema liga comportamento e desempenho de funções, trabalho, produtividade, satisfação no trabalho, etc., e integra os temas ligados a: motivação, aprendizagem, desenvolvimento de atitudes e percepção, processo de mudança, conflitos, concepção de postos de trabalho e stress.
-

A função Recursos Humanos

- A administração de recursos humanos representa todo o esforço para atrair profissionais do mercado de trabalho, prepará-los, adaptá-los, desenvolvê-los e incorporá-los de forma permanente ao esforço produtivo e utilizar adequadamente o profissional que uma organização necessita.
-

Fases de transformações na Função do RH durante o séc. XX

4 fases:

- ☐ Administrativa = tradicional (contabilística)
 - ☐ Das Relações humanas = reconhece o papel "pessoa". Trabalhadores satisfeitos são mais produtivos.
 - ☐ Da gestão da integração = necessidade de conjugar as necessidades individuais e organizacionais.
 - ☐ Da gestão estratégica = associada aos progressos anteriores e ao novo pensamento de que a vantagem competitiva só se alcança através das pessoas. " As pessoas que implementam o plano empresarial".
-

A função de RH/Administração de Pessoas

- ❑ A administração de recursos humanos é a função de planejar, coordenar e controlar a obtenção da mão de obra necessária à organização.
- ❑ Conceito Clássico: *O homem certo no lugar certo.*



A função de RH/Administração de Pessoas

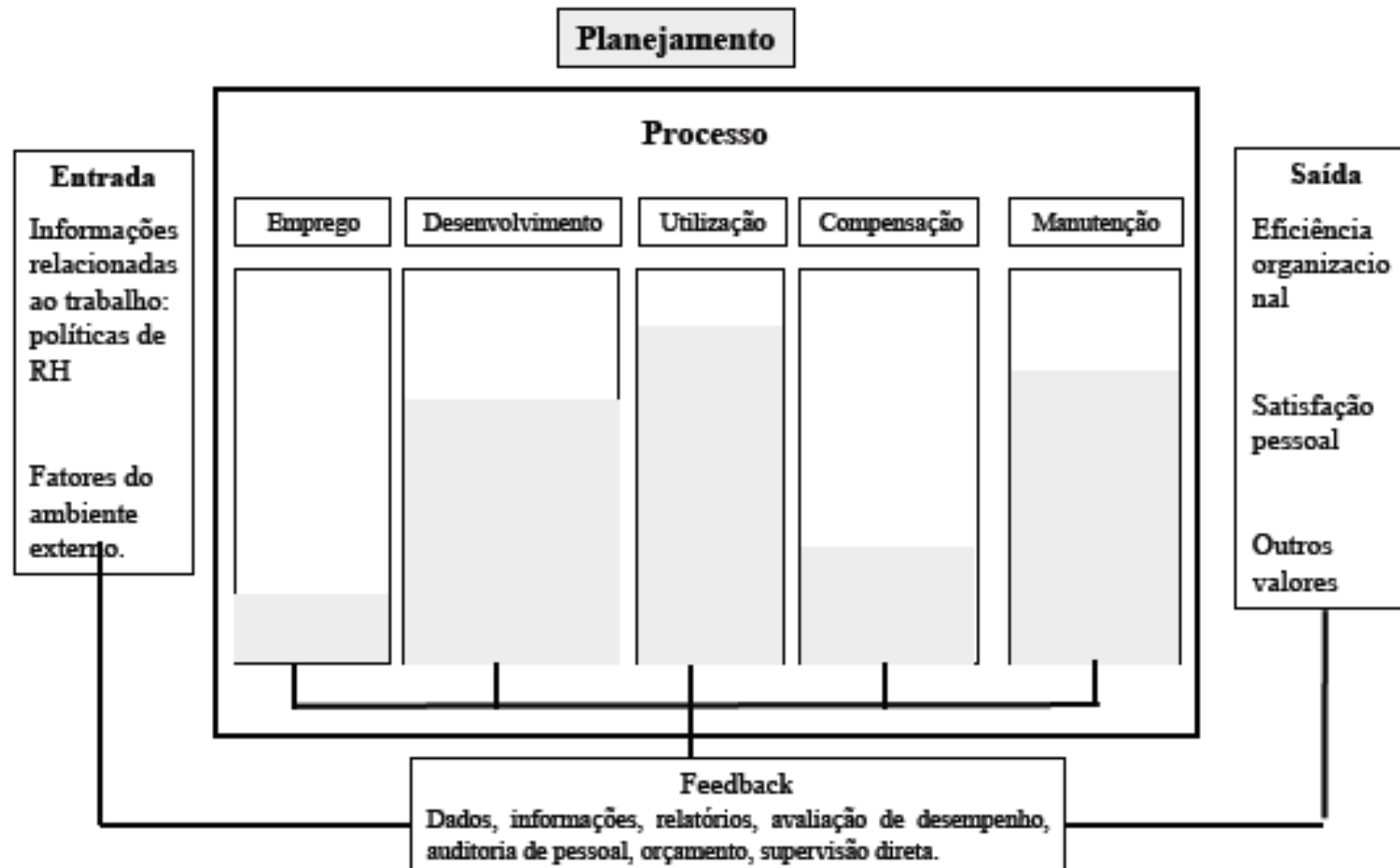
- Mas hoje em dia a área de recursos humanos está sofrendo um redirecionamento: as organizações devem ajudar as pessoas a desenvolver suas habilidades e autoconfiança necessárias para um ambiente em mutação.



Abordagem Sistêmica dos RH

- ❑ Administrar pessoas em uma organização não é responsabilidade única da função de recursos humanos; depende também de todos os indivíduos que estão envolvidos com os processos administrativos e produtivos. Existe uma inter-relação com todas as áreas da empresa.
-

Abordagem Sistêmica dos RH



Atividades da Função RH – visão sistêmica

Emprego

- Atividade que se preocupa com a procura e a obtenção dos recursos humanos necessários à organização.

Engloba as seguintes atividades:

- A. Determinação das necessidades ou planejamento da mão de obra
 - B. Recrutamento de externos
 - C. Recrutamento de Internos
 - D. Seleção
-

Atividades da Função RH – visão sistêmica

Desenvolvimento

- Atividade que se preocupa com o aumento da mão de obra e com a melhoria do desempenho individual.

Engloba as seguintes atividades:

- A. Avaliação do desempenho do trabalhador
 - B. Treinamento
 - C. Promoção do empregado
 - D. Transferência do funcionário (física ou funcional)
-

Atividades da Função RH – visão sistêmica

Utilização

- Atividade que se preocupa com a aplicação direta da mão de obra , isto é, com o indivíduo em contato direto com seu trabalho exercendo suas tarefas.

Engloba as seguintes atividades:

- A. Medida de eficiência
 - B. Medida de eficácia
 - C. Aplicação de normas
 - D. Desligamento (voluntário ou involuntário)
-

Atividades da Função RH – visão sistêmica

Compensação

- ❑ Atividade que se preocupa com recompensa (monetária ou não), dada ao indivíduo, por seu trabalho.

Engloba as seguintes atividades:

- A. Estudo de cargos
 - B. Estudo de salários
 - C. Benefícios
-

Atividades da Função RH – visão sistêmica

Manutenção

- Atividade que se preocupa com o bom ambiente de trabalho, tanto em condições físicas como humanas.

Engloba as seguintes atividades:

- A. Orientação ao empregado para ele se sentir parte da empresa
 - B. Aconselhamento a problemas individuais
 - C. Dar aos empregados as melhores condições de trabalho (higiene e segurança)
 - D. Comunicação - difundir informações sobre a organização aos empregados
 - E. Se relacionar com órgãos sindicais e governamentais.
-

Nova abordagem ao RH

- ❑ As empresas estão modificando suas estruturas a fim de eliminar os tradicionais níveis hierárquicos e os limites criados pelos departamentos ou funções.
 - ❑ O trabalho nas empresas está cada vez mais se concentrando em processos, projetos, equipes, em vez de funções hierárquicas.
 - ❑ Essa nova tendência de gestão está fazendo com que os recursos humanos passem a ser responsabilidades dos próprios grupos dentro do escopo de que as equipes sejam autogerenciáveis.
-