

1. TRANSIÇÃO DE UMA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS OPERACIONAL PARA UMA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS COM DESEMPENHO ESTRATÉGICO

De certo, é de conhecimento que ao decorrer dos anos os processos e modelos de gestão de diversas empresas iriam sofrer mudanças, entre elas estão a transição de um modelo tradicional, estagnado e despreocupado em mensurar as consequências de atitudes em seus processos e papéis, chamada de Recursos Humanos Operacional, para um modelo estratégico com foco total no estudo e desenvolvimento de informativos que revelem as necessidades da empresa, bem como processos menos burocráticos e inovadores.

2. AS PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES DE UM GESTOR DE RECURSOS HUMANOS

Entre as funções de um Gestor de Recursos Humanos, podemos apontar a preparação de novos funcionários, monitoramento dos colaboradores tal qual seu desenvolvimento e a criação de estratégias organizacionais.

3. O FUTURO DA GESTÃO DE PESSOAS

Também apelidado de “RH do futuro”, este tem como diferencial dos modelos passados por:

- Utilizar as novas tecnologias ao seu favor, como o uso de aplicativos;
- Preocupação com a criação de valor para a empresa e para o cliente;
- Benchmarking: comparação de produtos e práticas empresariais;

4. CITE E DESCREVA AO MENOS DOIS SUBSISTEMAS (PROCESSO) DE RECURSOS HUMANOS, TRAZENDO AINDA, EXEMPLOS DE INOVAÇÃO NOS CITADOS

- Monitoramento
 - Uma espécie de banco de dados dos funcionários, acompanhando seus desempenhos;
 - Atualmente sofre bastante impacto pelas novas tecnologias. Dados obtidos dos funcionários podem ser armazenados em uma coleção de arquivos e posteriormente usados para consulta ou análise;
- Recrutamento ou Provisão de Recursos Humanos
 - Responsável pela contratação e por filtrar as pessoas que entram;

- No presente, diversas são as novas formas de contratação e dinâmicas que podem ser escolhidas. Desde a escolha por meio de veículos digitais, como a utilização de metadados para uma melhor escolha