

2 Pilos da C/RH

* estrutural e ~~humano~~ comportamento humano

* Visão do Charles Chevenet gestão de pessoas

D. 0/023

AULA: 1

SUMÁRIO: apresentação e Breves considerações da unidade curricular

Introdução

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de inteligência, de vitalidade, acção e proação. Com a globalização dos negócios, tecnológico, forte impacto da mudança e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma eloquente constatação na maioria da organização, o grande diferencial, as principais vantagens competitivas têm e conserva o status que já existem e são elas- apenas elas que gerem e fortalecem a inovação e o que deverá vir a ser. São pessoas que produzem, vendem, servem aos clientes, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas.

Assim, Introdução à gestão de recursos humanos como disciplina visa partilhar conhecimento epistemológico (GRH), sobre um conjunto de prática que tem como objectivo, mobilizar e desenvolver os recursos humanos para uma grande eficácia e eficiência, com ajuda da estratégia de uma organização(associação, empresa e administração pública etc). É uma actividade essencialmente funcional da organização, de natureza transversal (horizontal) e posição à uma actividade da hierarquia(vertical).

Ela encontra dividida em dois grandes sectores: GRH.

- De um lado administração de recursos humanos (pagamento, contrato, lei), que uma actividade mais vertical GRH
- De outro lado desenvolvimento dos recursos humanos (gestão de carreira, competência, recrutamento, formação etc), que é sempre repartida com o manager operacional. GP

gestão de pessoas: é um conjunto de métodos, práticas organizacional que tem o objectivo de mobilizar e desenvolver os RH's com dentro da organização e com o auxílio da mesma organização afim de executar as suas actividades com eficácia e eficiência.

AULA: 2

Capítulo 1: Conceito e etapas históricas da GRH

²Gestão de pessoa (GP) é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, estrutura organizacional adotada, da característica do contexto ambiental, do negócio da organização, de tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. O mesmo autor afirma que existem vários conceitos de gestão de pessoa, tal como:

- Administração de Recursos Humanos (ARH), é o conjunto de política e prática necessária para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionado com as "pessoas" ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação do desempenho.
- Gestão de pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processo e cuidado do capital humano das organizações, elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso.

Em função da visão conceptual do autor, podemos tecer alguns conceitos:

1. GRH:

É um conjunto de actividades que permitem que a organização se despoe de RH correspondente a sua necessidade em quantidade e qualidade correspondente a competência.

2. GRH:

GRH é um conjunto de actividades que visa a desenvolver a eficácia colectiva das pessoas que trabalham na empresa.

- Eficácia podemos considerar como a medida pela qual os **objectivos** foram atingido. Neste contexto os gestores de recursos Humanos tem como missão de conduzir e desenvolver os RH na visão de realizar os objectivos da empresa.
- Recursos: é uns conjuntos de bens materiais e imateriais que são usadas nas organizações a fim de atingir um determinado objectivo.

GRH definam a estratégia e os meios em RH de ajuda, a fim de desenvolver a competência necessária para atender os objectivos da empresa

³Capital humano: consiste no valor acrescentado que as pessoas dão às organizações. E ainda, segundo Chatzkel (2004), citado pelo mesmo autor, o capital humano, consiste no elemento de diferenciação das organizações e a verdadeira base da vantagem competitiva.

² Idalberto Chiavenato (2010), gestão de pessoas, terceira Edição

³ Baron & Armstrong (2007), gestão do capital humano.

Definição de Capital Humano:

Segundo Bontis & Al (1999), citado pelo Baron & Armstrong (2007), consiste nos recursos intangíveis que os trabalhadores oferecem aos seus empregadores

AULA: 3 Defesa do trabalho

Trabalho para casa

- 1- O que representa o capital humano?
- 2- O que entendes sobre o Capital Intelectual?
- 3- Diferença entre Gestão do Pessoa e Gestão de Recursos Humanos?
- 4- Cita o pilar da GRH

R: Formação, Recrutamento, Promoção e Avaliação de desempenho

AULA: 4 Aulas práticas

- ✓ Atelier do conhecimento (trabalho grupal na sala de aula)



Sc

AULA: 3

Evolução/passagem de uma gestão do pessoal a uma GRH ou uma função RH

A GRH no decorrer do século 19.

Neste período racionalizou-se uma força de trabalho disseminar. foi uma passagem de mão-de-obra fixa dentro das cidades que exerciam uma só actividade. Ainda no mesmo, juntamos o desenvolvimento das primeiras grandes empresas que foram ilustradas ou representadas pelas companhias de caminho-de-ferro. a quantidade de trabalho nestas. foram necessários uma implementação e racionalização da prática de gestão do pessoal.

No fim do século 19. até 1945.

A gestão do GRH conheci uma verdadeira emergência de função, com grande grupo automóvel [Renault Peugeot] que desempenhavam um papel preponderante dentro do crescimento dos efectivos, a racionalização da produção, assim apareci os primeiros elementos que estruturam a vida salarial.

Dezembro de 1890 nasceu o contrato de trabalho.

A primeira actividade foi considerada como serviço do pessoal, nesta época não foi chamada de DRH, mas sim de chefe do pessoal. Os serviços exercidos dentro deste contexto foram:

- Recrutamento.
- Afetação das pessoas dentro dos ateliers.
- Intervenção em seguida centralização da função.
- centralização do recrutamento e por fim aparecimento dos sindicatos e dos factores Humanos.

Durante os 30 anos glorioso, o contexto foi propicio para o crescimento das pratica de gestão do pessoal, sobre o empossa

Neste período desenvolve-o a corrente das relações humanas, que mete em evidência sobre o factor humano, levando em conta o factor de motivação e performance que foram ligado, as condições o de trabalho e a qualidade de relação Humana dentro da empresas

- Segundo Wience a função do pessoal se caracteriza pela:

1. Uma centralização homogeneização dos estatuto, estruturação, modo de gestão, negociação com o sindicato.
2. Uma nacionalização quase taylorismo de função com técnica bem definido e ordenar.
3. Uma profissionalização da função e a procura de coerência com estágio de empresa

Recurso Humanos em Crescimento

Desde que as empresas finalmente voltaram os seus olhos para o elemento humano da organização, diversas teorias e práticas têm trazido à tona a necessidade cada vez mais crescente de investimento em pessoas, o capital intelectual que dá vida a qualquer empresa.

A Revolução Industrial, as revoluções tecnológicas, a Globalização e a Era da Informação sempre estiveram submetidas ao escrutínio da mente humana, sempre possuíram um coração humano pulsante em todas as suas inovações e conquistas. Sem o ser humano que se transforma a cada dia e faz transformar o ambiente em que vive, todas essas mudanças jamais teriam sido possíveis.

1- O que entende por capital intelectual

UNIDADE II Modelos de Gestão Recursos Humanos e factor da evolução ambiental do GRH

14/04/2023

14/04/2023

no Mercado

AULA: 3 Modelos GRH

1.1- Modelo tradicional (taylorismo)

O homem não tinha tanto valor.

Esse modelo descansa em pilares da eficiência- o recurso humanos eram visto como um custo a minimizar. A função recurso humanos era de vigilância à aplicação da divisão vertical e horizontal do trabalho e ao controlo das actividades.

1.1- Modelo de relações humanas (Alton Mayo)

Descansa na eficiência mais a noção da equidade. A função Rh não se reduz simplesmente à uma missão minimização dos custos mais ele deve assegurar a satisfação do salario onde a cooperação é indispensável ao desenvolvimento da organização.

1.1- Modelo da gestão «moderna» de recursos humanos (Adlan Smith)

As pessoas são consideradas como recursos para a organização. São mais importante dentro de uma organização metendo em prática uma gestão participativa, onde a manager de proximidade não esta simplesmente para controlar mas também para movimentar sua equipa para a satisfação.

(O homem como principal agente no processo produtivo.)

1.1- Modelo de gestão estratégica *homem como pilar da organização*

O indivíduo procura antes de mais sua própria satisfação. Ele servirá a organização de maneira a permitir-lhe atingir o seu próprio objectivo. A função recurso humanos é definido como estratégia individual. recurso é o custo que é representado por cada colaborador da organização

AULA: 4 Factor da evolução ambiental do GRH

19/04/2023

As políticas do pessoal conheceram uma importante evolução ligada a quatro tipos de transformação ambiental:

Económico, técnico, psicológico, e sociopolítico

Factor económico

Os efeitos dos novos aspectos do crescimento económico da internacionalização das empresas e a mundialização da economia tiveram uma repercussão importante sobre a gestão de recursos humanos.

Factor Técnico

A importante mutuação tecnológica necessita uma adaptação da característica qualitativa e quantitativa de mão-de-obra.

Factor psicológico

O crescimento provoca aparição de nova necessidade dos consumidores. Ela implica aos trabalhadores novas aspiração.

Factor sociopolítico

O contexto político constitui um factor ambiental restrito para a definição da política do pessoal da empresa.

03/05/2023

UNIDADE III: Desenvolvimento da Empresa, função missão Gestão de Recursos Humanos

Aula 5: Desenvolvimento da Empresa

Conceito do DO

Podemos conceptualizar a mudança organizacional como sendo, um conjunto de alterações no ambiente de trabalho de uma organização seja ele de ordem técnica ou social.

Para Warren Bennis

TC
110

O desenvolvimento organizacional é uma estratégia educacional adoptada para trazer a tona uma mudança organizacional planejada, exigida pelas demandas as quais a organização tenta responder, e que enfatiza, o comportamento baseado na experiência. Normalmente a mudança é conduzida por agentes externos a organização, trabalhando em conjunto com participantes internos.

Estrutura

Uma estrutura é um agenciamento de diversos serviços das organizações de um em relação aos outros.

Segundo Chandler a estrutura é a construção que produz a estratégia da organização. Assim ele se faz regularmente o objecto de transformação e de inovação.

Homem,

4 Pilos da GRH

* Recrutamento

* Gestor provisionar

* Gestor de carreira

*

di

Aula 6: Função GRH e Missão

Função GRH

Tem como função conciliar os interesses da organização com a integração do pessoal.

Missão GRH

O responsável da gestão do RH consagra o seu tempo a gerir o pessoal e tomar decisão concernente. Desta feita, tem como missão :

- Política do pessoal: conciliar os interesses do trabalhador com os interesses da empresa. Ex: se a política do pessoal for mal feita, notamos ausência da eficiência ou mesmo eficácia



TC

- b) Integração e a responsabilização: previsão dos efetivos 3 a 5, participação(nas ações da empresa) , recrutamento(definição do posto)
- c) Avaliação do pessoal (consiste em saber o valor do colaborador)
- d) Formação (permite elevar o nível cultural e profissional do colaborador.

UNIDADE IV: Recrutamento e Cultura Organizacional

Aula 7:Recrutamento

O processo do recrutamento é um elemento essencial na política dos recursos humanos e da empresa, ela pode influenciar de forma negativa a direcção ou positiva o potencial humano em uma unidade. É através do recrutamento que aumenta-se o número de efetivo em uma organização em matéria de competência e não só.

O recrutamento de um indivíduo deve ser considerado como um transplante de órgão: consequentemente, todas as causas de rejeição devem ser monitoradas e eliminadas.

As causas são varias:

1. A empresa não defini bem as suas necessidade e o candidato será recrutado em função do posto.
2. A integração do novo candidato não será realizada corretamente o transplante o corpo rejeitará
3. O recrutamento foi decidido e realizado em catástrofe dentro da empresa.

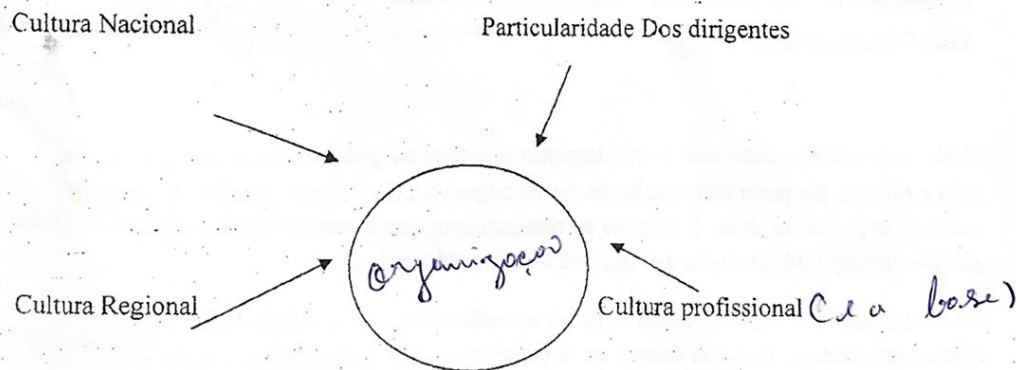


TC

- a. Preparação do Recrutamento
- b. Seleção dos candidatos(sociabilidade – muito bom, bom, médio).
Diploma, doutor, Mestre, licenciado), experiência adquirida 5ano, 1à 5,
meses
- c. Integração do membro

Aula 8: Cultura Organizacional

Determinante de cultura das organizações



Cultura nacional:

Esta noção nos ilustra, a construção histórica exprimida pelos cidadãos de seguirem a sua vida em comum, segundo as regras dotadas pela sociedade (língua em comum),direto positivo, prática religiosas e o costume do país.

Ex: A cultura japonesa, o estado jogão um rolo importante
A cultura Japonesa e diferente da cultura Anglo-saxões



TE

Cultura Regional: é a diversidade de cultura no interior de um mesmo país. é o ponto de semelhança que pode existir entre as zonas geográficas pertencente juridicamente ao mesmo país

Ex: A cultura regional influencia na ligação existente entre as sociedades
Na Bélgica há duas grandes culturas.

Os valores dos trabalhadores são diferentes do ponto de vista económico, os Valões é mais desenvolvido que os Flandres

Cultura profissional: é a cultura que serve como um recurso de identidade aprofundada, fornecendo assim, um estatuto e um reconhecimento social

Particularidade do Dirigente: a cultura da empresa pode igualmente ser influenciada pela personalidade do seu fundador e dos seus dirigentes sucessivos que podem servir de caminho da organização • *fim da aula*

UNIDADE V: A Gestão das Carreiras

Secção 1: A Gestão das Carreiras

1.1- A gestão previsional dos quadros

1.2- As etapas de construção de um plano previsional de Recursos

Humanos

1.3- Descrição, análise e qualificação de funções

1.4- Etapa para a construção de um plano de carreiras

1.5- A mobilidade interna

Aula 9: A Gestão das Carreiras

Gestão de carreira articula

Articula um projecto de política de recursos humanos que se deduz na estratégia da empresa, na qual constitui uma resposta a exigência do ambiente.

Gestão previsional de quadro e competência é um método criado para antecipar as necessidades em recursos humanos a curto, e médio prazo. Ela visa adaptar os postos, os efectivos à competência nas exigências das modificações do ambiente económico, social, jurídico, etc.

As etapas de construção de um plano previsional de Recursos Humanos

Gestão previsional considera uma etapa normativa. Ela declina em três etapas:

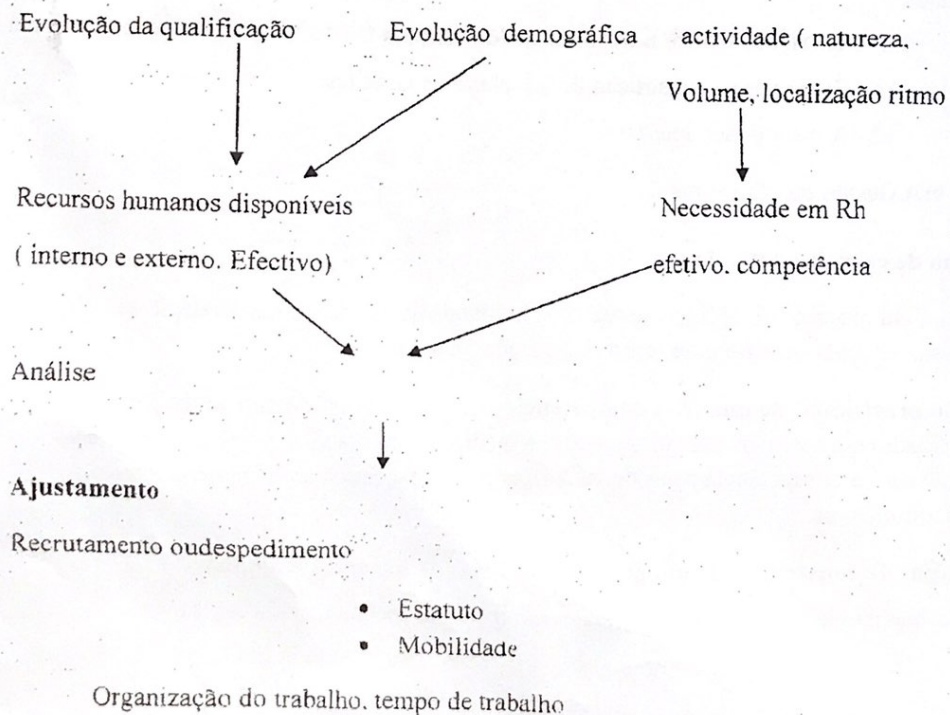
sc

1. Identificação do problema e análise da situação (consiste na realização de um diagnóstico sobre o posto. Qual é a situação da empresa no seu ambiente? Qual é o projecto? qual é a situação actual dos efectivo, emprego e de competência)
2. Definir um plano de acção, quais são os meios para meter em acção para prevenir (variáveis interna e externa) – emprego ou competência
3. Meter em obra a evolução do plano de acção
Acompanhamento de uma evolução para responder as necessidades interdisciplinares e transparência exigida pela circunstância.

Aula: 10

Sumário:

Descrição, análise e qualificação de funções



Promoção, formação

Fonte: Peretti

Análise do esquema

Evolução demográfica do emprego actual

Idade das pessoas, aposentadoria, admissão, morte ou despedimento, economia. (é analisado no ano anterior)

Evolução da qualificação

Formação e a política de formação afim de avaliar a competência disponíveis a termo.

Depois vem a projeção de 5 anos de RH disponíveis antes de praticar:

- Evolução das necessidades: qual é a função dos objectivos estratégico da empresa, dos seus objectivos de produtividade e de competência necessárias
- Comparação: permitirá determinar uma situação sobre os efetivos
- Ajustamento: por despedimento, recrutamento, mobilidade e promoção interna

Factor Motivacional



