Esta é a AOP2 (Atividade On-line Pontuada 2), com valor máximo de 3 pontos, que tem como objetivo ajudá-lo a colocar em prática os conhecimentos adquiridos na disciplina Gestão de Pessoas, instigando-o a pensar como irá identificar as necessidades das PESSOAS nas organizações para melhoria dos processos, criar meios de fomentar o desenvolvimento, planejar, programar e executar os subsistemas (processos) de atração e retenção de talentos.

Segundo Chiavenato, a área de Gestão de Pessoas é muito sensível à mentalidade e a cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do mercado; o negócio da organização; a tecnologia utilizada; os processos internos; o estilo de gestão, características das pessoas; entre outras variáveis.

**Considerando o texto acima, responda as questões abaixo sobre:**

**a) A transição de uma área de recursos humanos operacional para uma área de recursos humanos com desempenho estratégico (01 ponto);**

Antes de explicar como seria a transição de uma área de RH operacional para uma área de RH com desempenho estratégico é preciso explanar o que seria cada uma dessas fases da área de RH. A área de RH operacional seria a fase em que o departamento apenas trabalha com burocracias, como folha de pagamento, além de administração de benefícios, registro e controle de ponto, controle de férias. Essas atividades apesar de terem suas devidas importâncias não está tão conectada com os empregados.

Em contrapartida a área de RH com desempenho estratégico é responsável por desenvolver e implementar políticas e práticas de recursos humanos que estejam alinhadas com os objetivos estratégicos de uma empresa, além de ter um foco maior no capital intelectual (na gestão do conhecimento). Nessa fase da área de RH, o foco não está em tarefas administrativas e transacionais, como folha de pagamento, mas sim no desenvolvimento de soft skills, e análise de desempenho dos funcionários da empresa.

Com isso, é possível indagar que a transição pode ser um processo gradual e evolutivo. Isso porque a mudança requer uma mudança de mentalidade, cultura e estrutura organizacional, que geralmente não acontece de um dia para o outro. Para que haja a transição é necessário que a empresa mude seu **foco**, ao invés de ser em tarefas administrativas, deve ser em pessoas; **visão**, a área operacional possui uma visão mais imediata e de curto prazo, em contrapartida com a de desempenho estratégico que possui visão mais de longo prazo (como treinamentos para maior capacitação do empregado), voltada para o futuro e para o desenvolvimento de políticas e práticas que apoiem a estratégia geral da empresa.

É possível concluir com isso que a para que a área de RH operacional se transforme em uma área de desempenho estratégico é necessário mudar o modo de operação da área como um todo, voltando para uma atuação mais ativa, desenvolvendo estratégias para que os objetivos de longo prazo da empresa se concretizem a partir do desenvolvimento dos profissionais atuais já contratados e se necessário fazer um giro de funcionários baseado na análise de desempenho de cada um.

**b) As principais responsabilidades de um Gestor de Recursos Humanos (0,5 pontos);**

As principais responsabilidades de um Gestor de RH são o **recrutamento e seleção de empregados**; **treinamento e desenvolvimento de pessoal**, garantindo que os empregados desenvolvam habilidades necessárias para melhorar o desempenho no trabalho; **gerenciamento de desempenho**, analisar e avaliar o desempenho dos funcionários e identificar oportunidades de melhoria; além de **desenvolver políticas internas,** por exemplo criar códigos de conduta, que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

**c) O futuro da Gestão de Pessoas (0,5 pontos);**

As expectativas da área de Gestão de Pessoas para o futuro são promissoras, isso para as empresas que se adaptarem ao surgimento de novas tecnologias. Ao se modernizarem e se transformarem a eficiência dos funcionários e os resultados da empresa em questão tem a tendencia de um crescimento grande.

Algumas das tecnologias que estão se destacando e possuem uma grande expectativa para essa área são:

* **Digitalização do setor de gestão de pessoas**, como o home office a flexibilização de horários, a coleta de dados e os treinamentos e reuniões internas, entre outros fatores;
* **Comunicação fluida e objetivo**, em momentos de isolamento e trabalho home office, por exemplo, é preciso construir estratégias para manter o time unido e fazer os alinhamentos técnicos necessários de forma rápida e eficiente;
* **Treinamentos online, além de conversas frequentes,** o e-learning tem se tornado cada vez mais procurado para que os empregados consigam se adaptar e aprender sobre o mercado em que estão atuando cada vez mais, ou apenas se mantendo atualizados sobre as novas tendencia. Durante o período de home office houve um pico de buscas sobre isso e a tendencia é que cresça.

**d) Cite e descreva ao menos dois subsistemas (processo)de Recursos humanos, trazendo ainda, exemplos de inovação nos citados (01 ponto).**

Alguns dos muitos subsistemas de RH são o **recrutamento e seleção** de empregados talentosos. Esse processo é baseado em atrair e selecionar candidatos para preencher vagas dentro da organização. É um processo crítico para a empresa, já que a contratação de pessoas com as habilidades e qualificações corretas pode fazer uma grande diferença no sucesso da empresa.

Algumas inovações dentro da recruta e seleção de empregados são o uso de **inteligência artificial** para analisar currículos e identificar candidatos mais adequados para a vaga; e o uso de **gamificação**, transformar um processo complexo e desgastante em fase, tornando-o mais parecido com um jogo do que uma tarefa complexa, para engajar os candidatos e avaliar suas habilidades de forma mais lúdica e interativa.

Outro subsistema é o **treinamento e desenvolvimento** de empregados o qual envolve a capacitação e desenvolvimento dos funcionários, garantindo que eles tenham as habilidades e conhecimentos necessários para realizar seu trabalho de forma eficaz, aumentando sua produtividade.

Algumas inovações dentro do treinamento e desenvolvimento do funcionário seriam o **uso de e-learning**, permitindo que os funcionários acessem treinamentos e conteúdo de desenvolvimento online, a qualquer hora e em qualquer lugar, além de **microlearning**, que consiste em oferecer treinamentos em pequenas doses, de forma rápida e direcionada, para que os funcionários possam aprender de forma mais eficiente e eficaz.