

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO

PROFESSOR AQUI



UNIBRA

**Conteúdo Programático - 2**

**DIAGNÓSTICO E  
PLANEJAMENTO DE RECURSOS  
HUMANOS**

**Profa. Anna Valéria Mello**



# Diagnóstico e Planejamento de Recursos Humanos



# Definição da Estratégia Organizacional





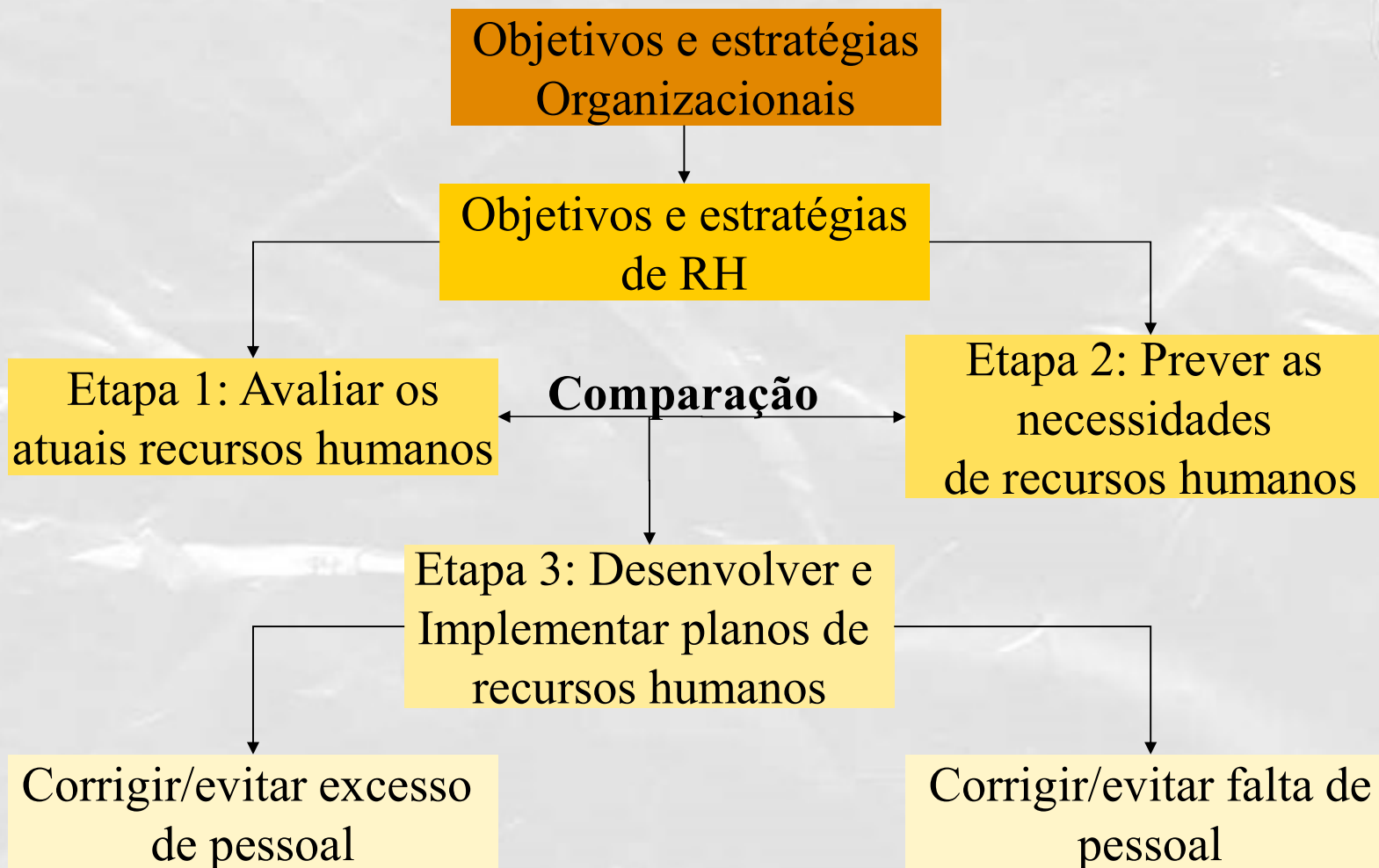
*É imprescindível que os gerentes de R.H. desenvolvam a capacidade de traduzir a estratégia e os objetivos táticos e operacionais da empresa em metas factíveis (possíveis) de R.H. e em seguida implementar essas metas.*







## Os passos no planejamento de RH





# Planejamento de Recursos Humanos



Através dele traduzimos as estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de RH

Processo gerencial de análise das necessidade organizacionais de recursos humanos e desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades que atendam as necessidades da empresa a curto, médio e longo prazos.





## DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES

Externas  
Organizacionais  
Empregados



## AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

## ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS

Planejamento  
Sistemas de Informação

## ESCOLHA DAS ATIVIDADES

Recrutamento e seleção  
Desenvolvimento  
Remuneração  
Relações com os empregados





## Diagnóstico das condições

### Ambiente Externo

Leis  
Tendências  
Globalização  
Tecnologias

### Situação dos empregados

Como eles são?  
Habilidades  
Competências  
Necessidades  
Atitudes  
Motivação

### Ambiente Organizacional

Estratégias e objetivos da empresa  
A situação financeira  
A cultura organizacional  
As tecnologias usadas





## **Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos**



## Mercado **de** Trabalho

Composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações



10



## As situações do mercado de trabalho



### Mercado de trabalho

Oferta

Abundância de  
oportunidades  
de emprego

Procura

Escassez de  
oportunidades  
de emprego

11



## Mercado de trabalho em :



### Oferta

- Quando as oportunidades de trabalho são maiores que a procura e as empresas se deparam com a **insuficiência** de pessoas para preencher as posições em aberto.
- As práticas empresariais visam **ATRAIR e RETER**.

### Procura

- Quando as oportunidades de trabalho são menores de que a procura delas.
- As empresas se deparam com a **profusão (abundância) de** pessoas que disputam empregos no mercado.
- As práticas empresariais enfatizam recrutamento externo, poucos investimentos em benefícios e treinamentos, critérios de seleção mais rigorosos e ofertas salariais mais baixas



## Fatores condicionantes do Mercado de Trabalho

Crescimento econômico

Natureza e qualidade dos postos de trabalho

Produtividade

Inserção no mercado internacional

Na Era da  
Informação,  
migração:



- Do emprego na indústria para o setor de serviços;
- Do assalariamento legal para o ilegal
- Do emprego industrial metropolitano para o não-metropolitano e aumento do trabalho autônomo





## Socialização Organizacional

14



## Socialização Organizacional



Constitui o esquema de recepção e de boas vindas aos novos candidatos.

Funciona como elemento de fixação e manutenção da cultura organizacional





## Métodos de Socialização

Os mais utilizados são:

- 1 – Processo Seletivo** = na entrevista de seleção o candidato já começa a obter informações e observar como funciona a organização e como se comportam as pessoas que nela trabalham;
- 2 – Conteúdo do cargo** = O indivíduo deve receber tarefas solicitadoras e capazes de proporcionar-lhe sucesso no início de sua carreira na empresa.



## Métodos de Socialização



**3 – Líder como tutor =** O supervisor deve cuidar dos novos funcionários como um verdadeiro tutor, que os acompanha e os orienta durante o período inicial na organização.

**O Líder deve:**

- a) Transmitir ao novo empregado uma descrição clara da tarefa a ser realizada.
- b) Proporcionar todas as informações técnicas sobre como executar a tarefa.
- c) Negociar com o novo empregado as metas e resultados a alcançar.
- d) Proporcionar ao novo empregado a retroação adequada sobre o seu desempenho



## Métodos de Socialização

**4 – Grupo de Trabalho** = para a integração escolher um grupo de trabalho que possa provocar nele um impacto positivo e duradouro

**5 – Programa de Integração** = programa formal e intensivo de treinamento inicial para os novos;







## Objetivos do programa de socialização



1. Reduzir a ansiedade
2. Reduzir a rotatividade
3. Economizar tempo
4. Desenvolver expectativas





**Macrovisão da Gestão de Recursos Humanos**



## O Papel do RH na Globalização

**Descobrir e garimpar habilidades necessárias para concorrer globalmente**

**Desenvolver contratação de profissionais que sintam-se a vontade com questões globais**

**Desenvolver recursos humanos que fiquem a vontade e compreendam as diferenças culturais e regionais**

**Desenvolver ferramentas de incentivo para funcionários que terão que se deslocar por todo o planeta (ex-patriados)**

**Avaliar qual a % da equipe atual possui estas habilidades**



## **Capital Intelectual**

Capital Humano  
(Competências individuais)

Capital Estrutural  
(estrutura interna e externa)

**“O intangível mais valorizado pelos analistas financeiros é a  
Capacidade de implementar a estratégia”**



## Relações com Pessoas





## Relação com as pessoas

A manutenção de pessoas impõe constantes

### Relações com pessoas



Relações internas  
(cotidianas com os  
próprios colaboradores )



Relações externas  
(com os representantes  
dos colaboradores como os  
sindicatos)



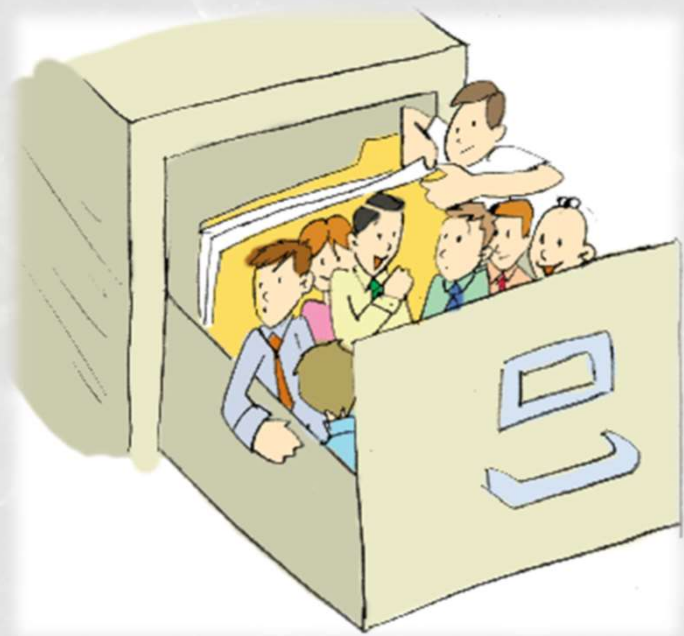
## Relações com colaboradores



Atividades associadas ao tratamento e movimentação dos colaboradores, relacionados às:

- promoções
- transferências
- demissões
- afastamentos por aposentadoria
- disciplina e medidas disciplinares





# Sistemas de Informações de RH



## Banco de Dados - RH

É um sistema de armazenamento e acumulação de dados devidamente codificados e disponíveis para o processamento e obtenção de informações



27



# Insumos básicos para o banco de dados

**Identificação pessoal:**

- Nome, endereço
- Data e local do nascimento
- Nacionalidade
- Filiação, Estado Civil
- Nome da esposa e filhos
- Data e local de nascimento da esposa e filhos

**Dados de Admissão:**

- Data de admissão
- Cargo Inicial, salário inicial
- Nº de dependentes
- Empresas onde trabalhou
- Nº de registro
- Nº de conta bancária
- Equipe de trabalho

**Dados pessoais:**

- Empresas onde trabalhou
- Datas de admissão e demissão
- Endereços
- Cargos ocupados
- Salários percebidos
- Escolas onde estudou
- Cursos feitos e completados
- Datas de início e conclusão

**Dados de Progresso:**

- Cargos ocupados
- Progresso na carreira
- Avaliação do desempenho
- Cursos internos efetuados
- Cursos externos efetuados
- Resultados nos testes de seleção
- Conhecimentos
- Habilidades e capacidades







## Sistema de informações de ARH (S.I.)



Sistema planejado para colher, processar, armazenar e disseminar informações a respeito dos recursos humanos, de modo a permitir a tomada de decisões eficazes pelos envolvidos



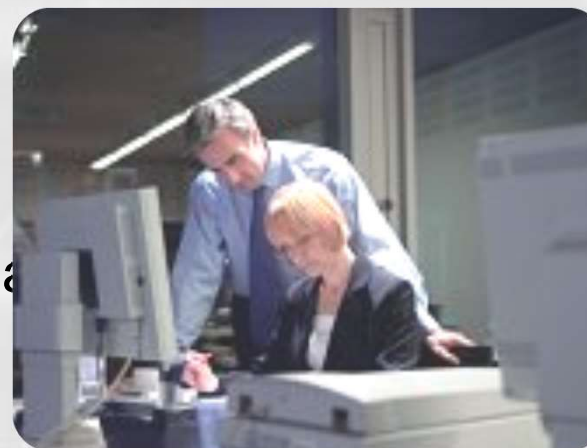
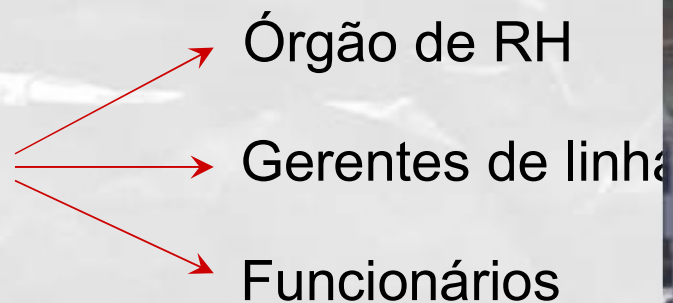


## Sistema de informações de ARH



- Serve para análises e ações da área de RH
- Inicia-se com o levantamento das necessidades de informação da ARH

**Usuários**



30



## Tendências em Gestão de RH



## Balanço Social



Um demonstrativo no qual a empresa publica o que faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência as atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos.





## Projetos e programas publicados

**São publicados projetos desenvolvidos em áreas como:**

### **Educação e comprometimento**

- Projetos de ensino
- Desenvolvimento de RH
- Treinamento
- Autogestão







**São publicados projetos desenvolvidos em áreas como:**

## **Cultura de Resultados**

Programas de:

- Criação
- Gestão compartilhada
- Participação nos resultados



34



## Qualidade de vida

- Projetos de saúde
- Atendimento psicossocial
- Cooperativa de consumo
- Atividades sociais, esportivas e culturais



**CATERPILLAR®**



EMBRAER



5



## Por que fazer o Balanço Social?



Porque ...

- é ético
- agrega valor trazendo um diferencial para a imagem da empresa, o que vem sendo cada vez mais valorizado por investidores e consumidores
- diminui os riscos através de uma conduta ética e transparente
- é um moderno instrumento de gestão para gerir, medir e divulgar a responsabilidade social da empresa em seus negócios
- é um instrumento de avaliação de riscos e projeções da empresa
- inova e transforma, mudando a antiga visão da empresa.

36

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO



# 20 — UNIBRA