

GESTÃO DE PESSOAS

Aula 1
RH COM FOCO ESTRATÉGICO

Prof. Ingo Degenhardt



EVOLUÇÃO do UNIVERSO

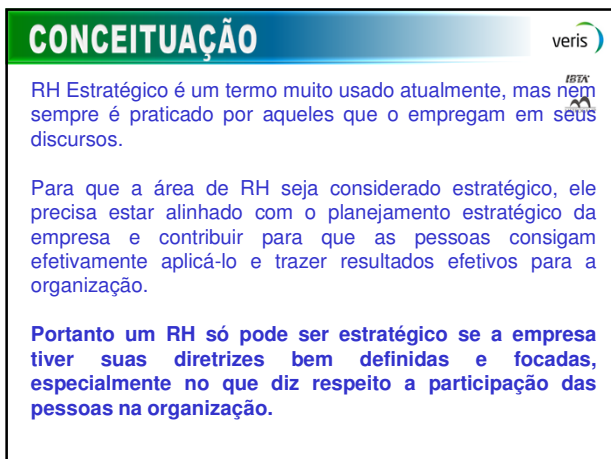
SE A VIDA NA TERRA
FOSSE UM LIVRO DE 200 PÁGINAS....

Cada página relataria 3 milhões de anos... Cada linha contaria 90.000 de anos dessa evolução... Cada letra, 1500 anos...

Ou seja, a História da Civilização ocuparia as três ou quatro últimas letras do livro

E toda a contribuição das empresas para o progresso estaria contida no PONTO FINAL

MUDANÇA!!!!!! A ÚNICA CERTEZA






CONCEITUAÇÃO

RH Estratégico é um termo muito usado atualmente, mas nem sempre é praticado por aqueles que o empregam em seus discursos.

Para que a área de RH seja considerado estratégico, ele precisa estar alinhado com o planejamento estratégico da empresa e contribuir para que as pessoas consigam efetivamente aplicá-lo e trazer resultados efetivos para a organização.

Portanto um RH só pode ser estratégico se a empresa tiver suas diretrizes bem definidas e focadas, especialmente no que diz respeito a participação das pessoas na organização.

POSIÇÃO DO RH








~~**RH – prestador de serviço = Gerador de despesa**~~

Novo RH = Assessor na formação de macro diretrizes da empresa

- Alterar resultados;
- Agregar valor através do capital humano.
- Cuidar e desenvolver talentos;
- Cuidar do desenvolvimento individual e organizacional;
- Desenvolver e aplicar políticas de manutenção de RH;
- Impacta diretamente no aumento de receita;
- Qualidade total.

POSIÇÃO DO RH








Variáveis que justificam a necessidade de mudança

1 - Globalização

- Influência internacional da economia;
- Competitividade entre as multinacionais e nacionais;
- Transformação nas relações interpessoais;
- Práticas constantes na redução de custos
- Desemprego mundial;

POSIÇÃO DO RH

Variáveis que justificam a necessidade de mudança

2 – Filosofia de vida

- Busca por qualidade de vida;
- Maior velocidade de informação (quantitativa e qualitativa);
- Excessiva competitividade entre indivíduos (social e profissional);
- Forte sentimento de frustração e impotência
- Envelhecimento precoce.
- Despertar da consciência do consumidor;
- Mudança do perfil de trabalho intra-empresa

PARADIGMAS:

veris

IBTA

METROCAP

Novo foco de atuação do RH

- Mudança no processo seletivo:
 - Experiência versus potencial
 - Foco de pesquisa nas entrevistas
 - Nível motivacional
- Formação de espelhos:
 - Desenvolvimento gerencial;
 - Desenvolvimento de espelhos
 - Técnicas de desenvolvimento

PARADIGMAS:

veris

IBTA

METROCAP

- Remuneração estratégica
 - Remuneração por resultados
 - Distribuição de lucros e ganhos
 - Participação acionária
- Plataformas motivacionais:
 - Recompensas endógenas
 - Produtividade e qualidade como motivação
 - Empresa socialmente responsável

PARADIGMAS:

veris

IBTA

METROCAP

Por onde começa a Reestruturação Organizacional?

