CURSO TÉCNICO EM

# LOGÍSTA

PROFESSOR (A):

**ASSIS GUALTER**

CONTEÚDO:

**Novas Dinâmicas em Gestão de Pessoas**

DATA:

**14/09/2020**

# OBJETIVOS

- Reconhecer o papel da Gestão de pessoas;
- Identifica a nova dinâmica de Gestão de pessoas de forma Participativa

# ATIVIDADE COMPLEMENTAR

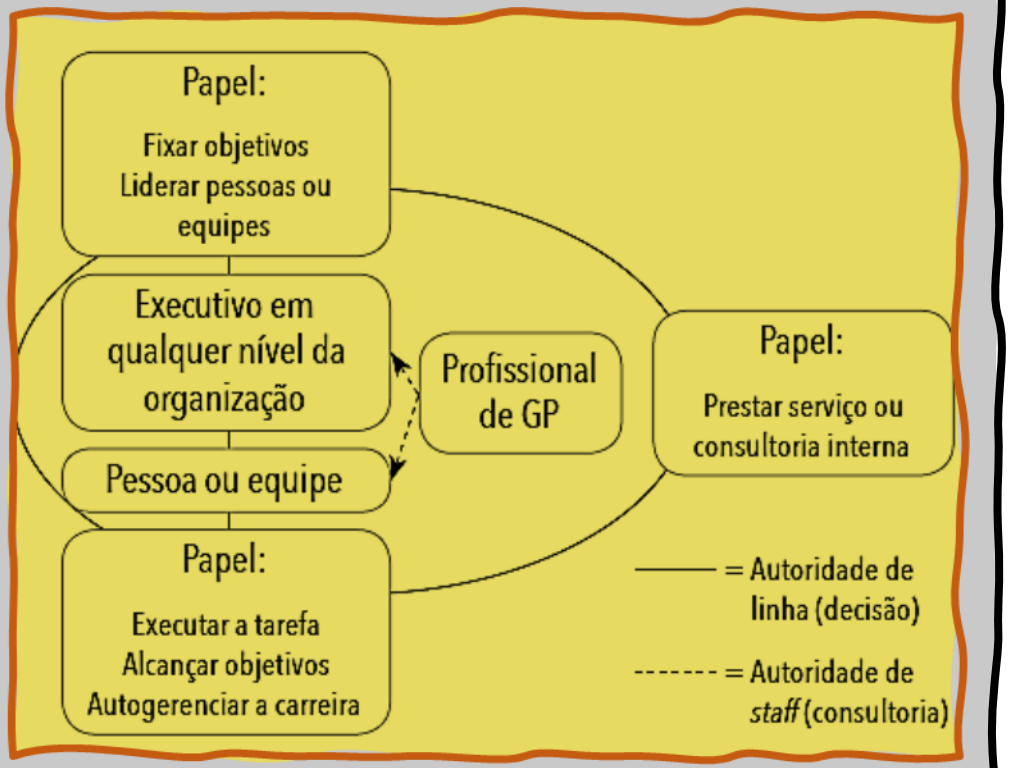
1. Defina com suas palavras Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas é a aplicação de um conjunto de conhecimentos e técnicas administrativas especializadas no gerenciamento das relações das pessoas com as organizações, com o objetivo de atingir os objetivos organizacionais, bem como proporcionar a satisfação e a realização das pessoas envolvidas.

# ATIVIDADE COMPLEMENTAR

2. Comente a tríade de Gestão de Pessoas

O elemento central da Gestão de Pessoas é a atividade integrada e equilibrada de uma tríade constituída pelos componentes básicos: Executivo como gestor de pessoas; Especialista em Gestão de Pessoas; e Pessoas.



# ATIVIDADE COMPLEMENTAR

3. Explicar o que significa empregabilidade e empresabilidade.

Termos como empregabilidade e empresabilidade são usados para indicar, de um lado, a capacidade das pessoas em conquistar e manter seus empregos, e de outro, a capacidade das empresas em desenvolver e utilizar as habilidades intelectuais e competências individuais dos seus membros.

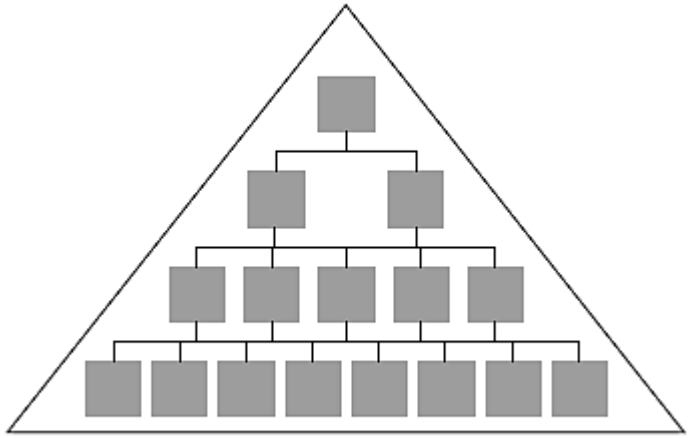
# ATIVIDADE COMPLEMENTAR

4. Explicar a dificuldade da contabilidade em medir o capital intelectual

Por muitos anos, pensou-se que o gargalo que travava o desenvolvimento das empresas fosse o capital financeiro. Hoje se percebe que a inabilidade de uma empresa em recrutar e manter uma boa força de trabalho é que constitui o principal gargalo para o negócio. Não existe nenhum projeto baseado em boas ideias, vigor e entusiasmo que tenha sido barrado por falta de caixa ou recursos financeiros. Existem indústrias cujo crescimento foi dificultado por não poder manter uma força de trabalho eficiente e entusiasmada. Faltou capital intelectual. O panorama do futuro está relacionado com talento, competências e capital intelectual. Gestão de Pessoas na base de tudo isso

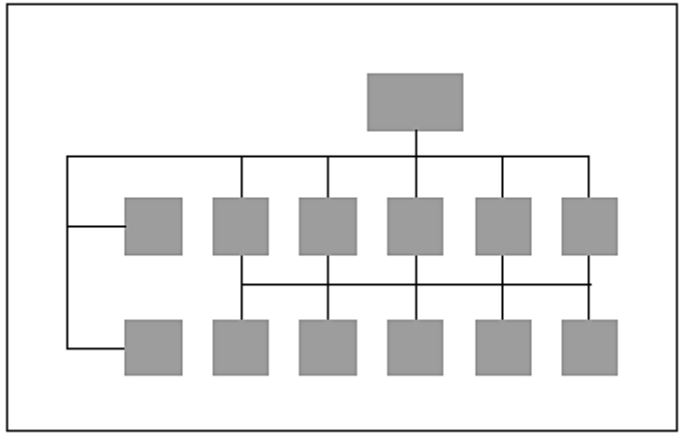
# O papel da Gestão de pessoas

Era Industrial Clássica



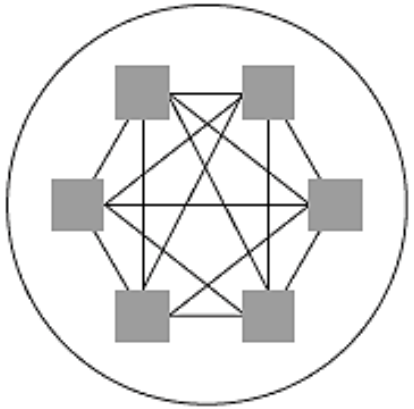
Desenho mecanístico

Era Industrial Neoclássica



Desenho matricial

Era da Informação



Desenho orgânico

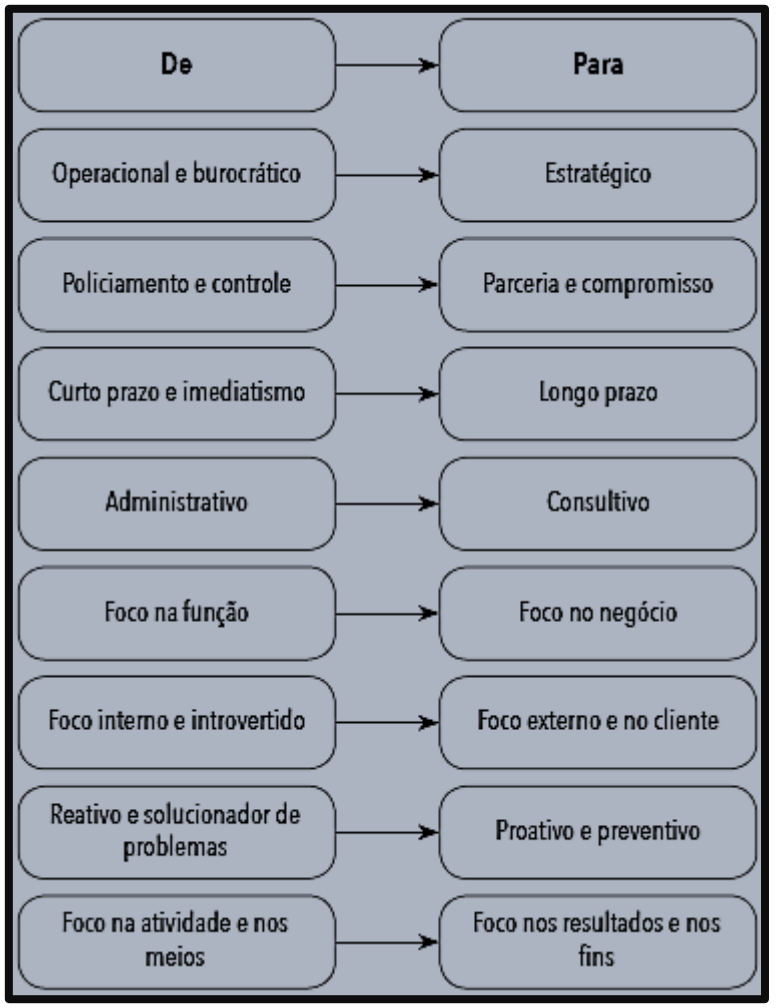
CHIAVENATO, 2014

# O papel da Gestão de pessoas

Os papéis hoje assumidos pelos profissionais de Gestão de Pessoas são múltiplos:

- Eles devem desempenhar papéis operacionais e ao mesmo tempo estratégicos.
- Precisam ser polícia e parceiros simultaneamente.

Para que a área de GP possa adicionar valor à organização, servir aos seus objetivos e criar vantagens competitivas, ela precisa desempenhar papéis cada vez mais múltiplos e complexos




CHIAVENATO, 2014

# Megatendências para o Futuro

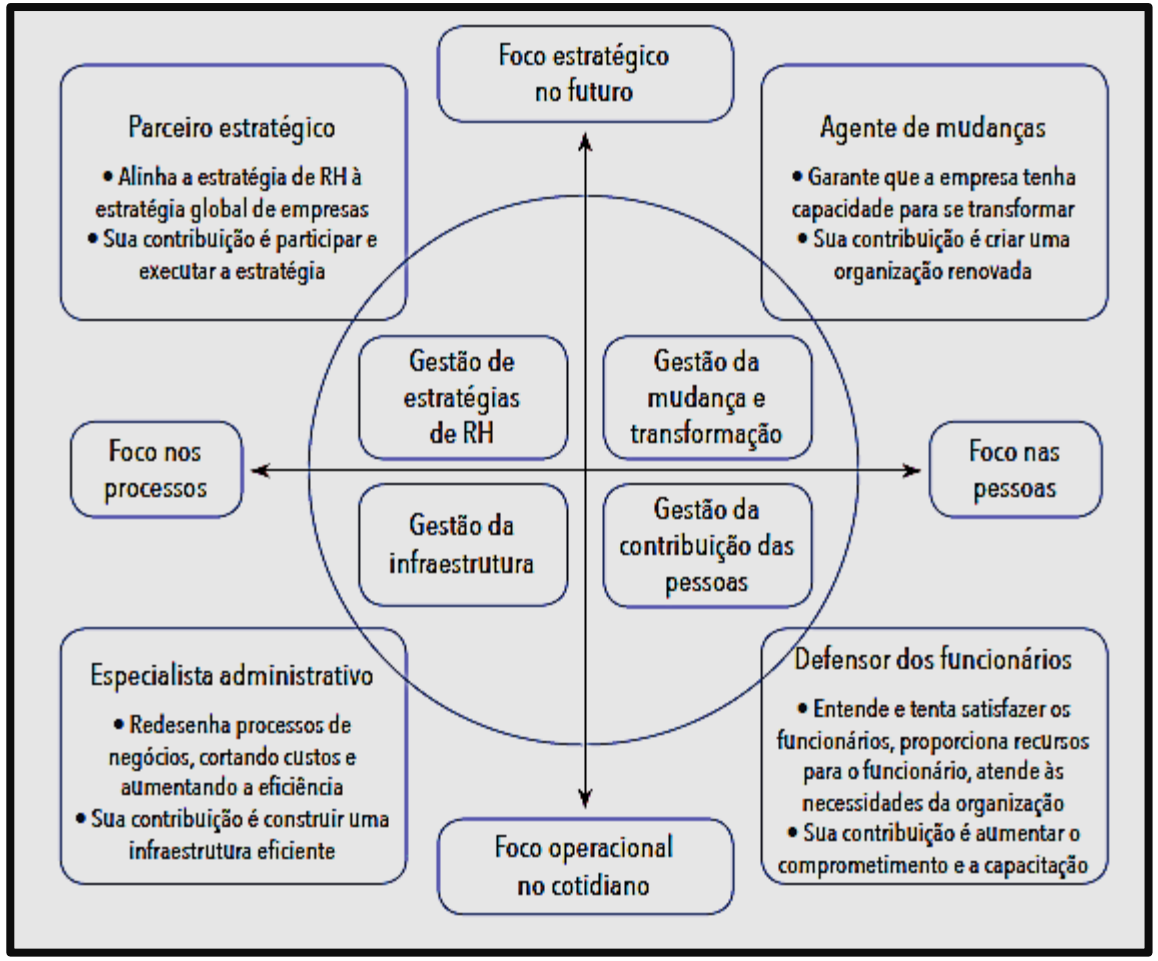
As organizações entraram em uma era de permanente volatilidade e turbulência por causa do impacto das seguintes megatendências globais que estão quebrando velhos paradigmas:

- Influência das tecnologias de informação e comunicações
- Globalização dos mercados
- Substituição de uma economia baseada na manufatura e na exploração de recursos naturais
- Diferenciação da verdadeira economia global da economia virtual

# Megatendências para o Futuro

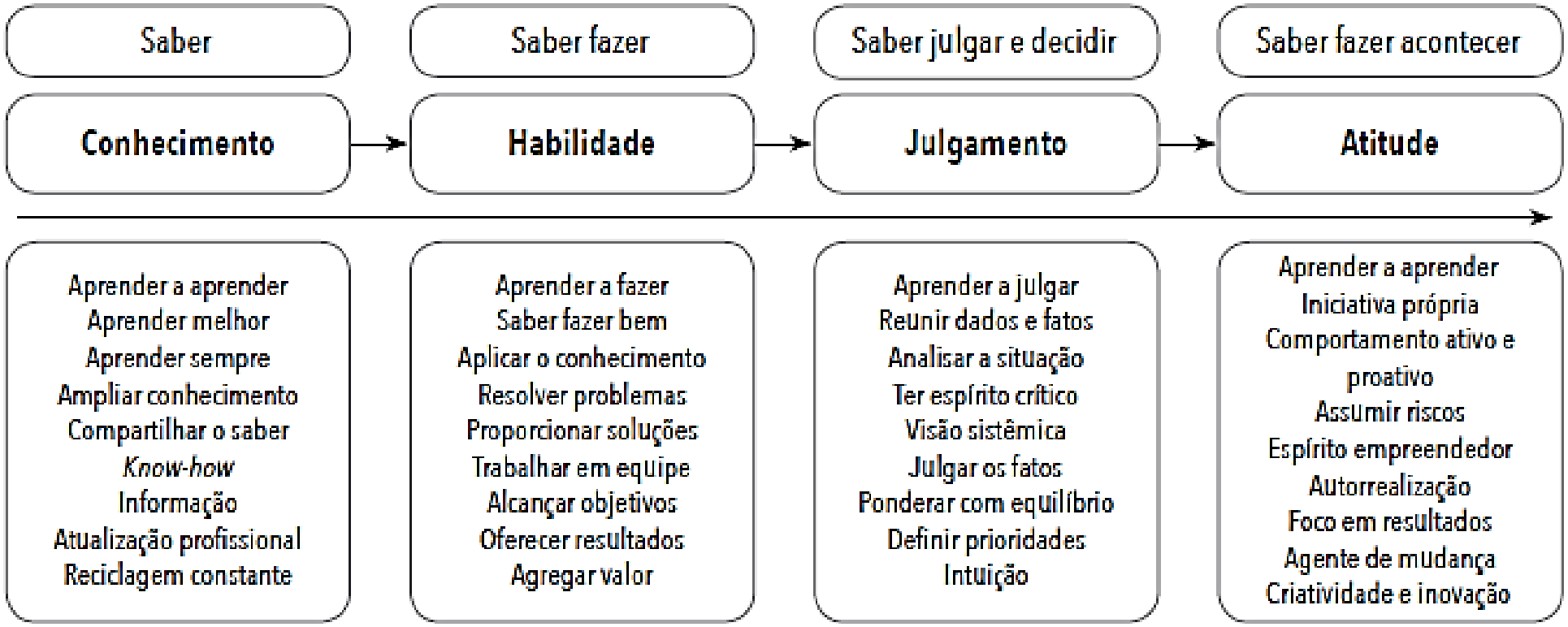
- Reequilíbrio geopolítico decorrente da nova ordem econômica mundial
- Gradativa incapacidade dos governos nacionais
- Convergência setorial e industrial
- Surgimento de formas inéditas de organização empresarial
- Substituição no centro de gravidade econômico do mundo empresarial
- Aumento geométrico na importância do ambiente
- Conhecimento, talento e competências

# Dinâmicas administrativas de pessoas



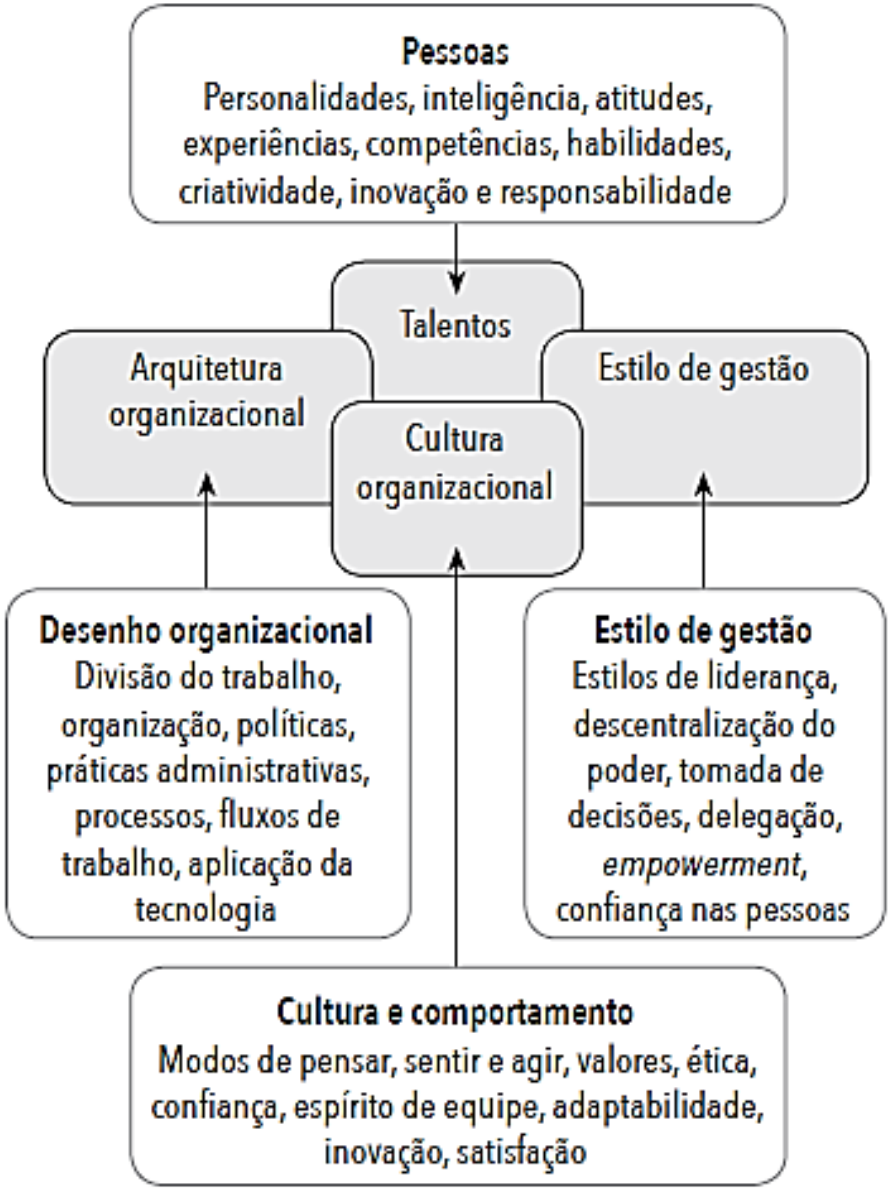

CHIAVENATO, 2014

# Talento Humano



# Capital Humano

O conceito de talento humano conduz necessariamente ao conceito de capital humano – o patrimônio inestimável que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e sucesso.




CHIAVENATO, 2014

# Participação de pessoas na organização

Quando os funcionários se sentem-se envolvidos diretamente com os projetos da organização, inclinam-se mais ao intenso trabalho para atingir as metas e tornam-se mais produtivos

## Visão:

- as pessoas querem encontrar um sentido ou um objetivo no trabalho que executam;

## Oportunidade:

- todos querem uma chance para aprender, crescer, avançar e melhorar naquilo que fazem;

## Incentivos:

- dinheiro pode ser um bom fator de motivação se vier em quantidade significativa e se seu ganho estiver associado a objetivos específicos;

## Impacto:

- as pessoas querem fazer seu trabalho quando visualizam o impacto de seus esforços;

## Comunidade:

- os funcionários se envolvem mais quando se sentem parte de uma equipe;

## Comunicação:

- as pessoas têm mais motivação quando sabem o que está acontecendo;

## Empreendedorismo:

- cresce o envolvimento das pessoas quando elas têm a oportunidade de controlar como e onde o trabalho será feito.

# Preocupações com o Futuro

- Cada determinada Estratégia Organizacional deve corresponder um Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, que deve ser parte integrante do planejamento estratégico da organização.

- Quase sempre o primeiro busca uma maneira de integrar a função de Gestão de Pessoas nos objetivos globais da empresa.