PROFESSOR (A):

ANDRÉ LOIOLA

CONTEÚDO:

GESTÃO DE PESSOAS – AULA 02

DATA:

17.09.2020

Objetivos da Gestão de Pessoas:

Os objetivos da Gestão de Pessoas são variados. A ARH deve contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

1. ***Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão:*** A função de RH é um componente fundamental da organização de hoje. Antigamente, a ênfase era colocada no fazer corretamente as coisas através dos métodos e regras impostos aos funcionários e, assim, obter eficiência. Salto para a eficácia veio com a preocupação em atingir objetivos e resultados.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

2. *Proporcionar competitividade à organização:*

Isto significa saber empregar as habilidades e capacidades da força de trabalho. A função da ARH é fazer com que as forças das pessoas sejam mais produtivas para beneficiar clientes, parceiros e empregados.

3. *Proporcionar à organização empregados bem treinados e bem motivados:*

Objetivos da Gestão de Pessoas:

4. Aumentar a auto-atualização e a satisfação dos empregados no trabalho:

Para que sejam produtivos, os empregados devem sentir que o trabalho é adequado às suas capacidades e que estão sendo tratados eqüitativamente. As pessoas despendem a maior parte de suas vidas no trabalho e isto requer uma estreita identidade com o trabalho que fazem. A felicidade na organização e a satisfação no trabalho são fortes determinantes do sucesso organizacional.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

5. ***Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho****:*

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gerência, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

6. *Administrar a mudança:*

Nas últimas décadas, houve um período turbulento de mudanças sociais, tecnológicas, econômicas, culturais e políticas. Essas mudanças e tendências trazem novas abordagens, mais flexíveis e ágeis, que devem ser utilizadas para garantir a sobrevivência das organizações. Os profissionais de ARH devem saber lidar com as mudanças, se querem realmente contribuir para sua organização. São mudanças que se multiplicam exponencialmente e cujas soluções impõem novas estratégias, programas, procedimentos e soluções.

Objetivos da Gestão de Pessoas:

7. Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável:

Toda atividade de ARH deve ser aberta, confiável e ética. As pessoas não devem ser discriminadas e seus direitos básicos devem ser garantidos. Os princípios éticos devem ser aplicados a todas as atividades da ARH. Tanto as pessoas como as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social. A responsabilidade social não é uma exigência feita somente às organizações, mas também, e principalmente, às pessoas que nelas trabalham.

GESTÃO DE PESSOAS

Função do órgão de Gestão de Pessoas:

Em seu trabalho, cada administrador - seja ele, um diretor, gerente, chefe ou supervisor - desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo: **planejar, organizar, dirigir e controlar**. A ARH está relacionada a todas essas funções do administrador.

Administração de Recursos Humanos refere-se às políticas e práticas necessárias para se administrar o trabalho das pessoas, a saber:

1. Análise e descrição de cargos.
2. Desenho de cargos.
3. Recrutamento e seleção de pessoal.
4. Admissão de candidatos selecionados.
5. Orientação e integração de novos funcionários.
6. Administração de cargos e salários.
7. Incentivos salariais e benefícios sociais.
8. Avaliação do desempenho dos funcionários.
9. Comunicação aos funcionários.
10. Treinamento e desenvolvimento de pessoal.
11. Desenvolvimento organizacional.
12. Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.
13. Relações com empregados e relações sindicais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas:

1. ***Processos de Agregar Pessoas:*** são os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.
2. ***Processos de Aplicar Pessoas:*** são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

3. Processos de Recompensar Pessoas: são os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

4. ***Processos de Desenvolver Pessoas:*** são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem treinamento e desenvolvimento das pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.

GESTÃO DE PESSOAS

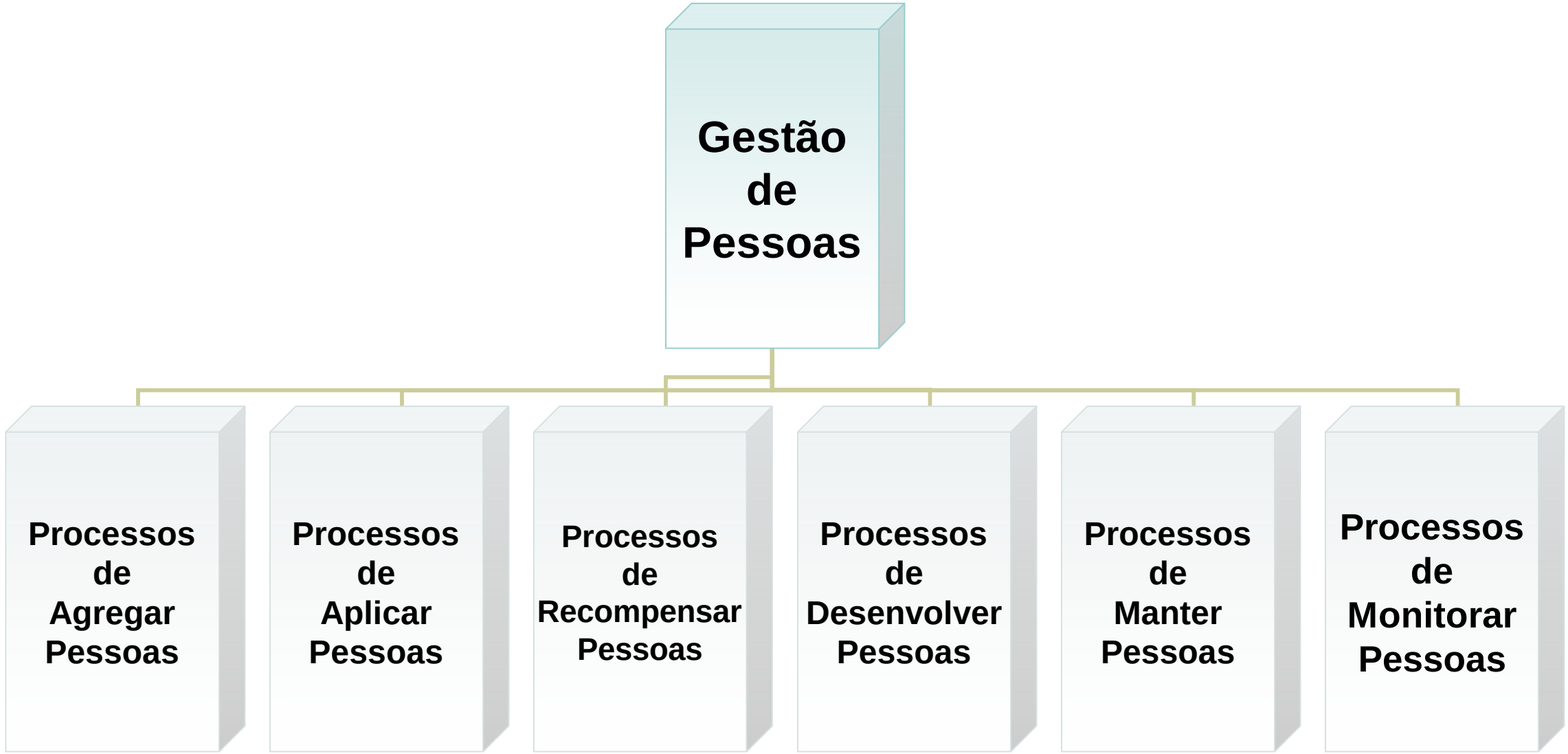
Processos da Gestão de Pessoas

5. ***Processos de Manter Pessoas:*** são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.

GESTÃO DE PESSOAS

Processos da Gestão de Pessoas

6. ***Processos de Monitorar Pessoas:*** são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.


Gestão de Pessoas
Processos de Agregar Pessoas
Processos de Aplicar Pessoas
Processos de Recompensar Pessoas
Processos de Desenvolver Pessoas
Processos de Manter Pessoas
Processos de Monitorar Pessoas