

Recursos Humanos nas Organizações



Trabalho elaborado por:
Marina Gomes 11ºD nº9

Disciplina: OGD

Local: AEFV

Data de início: 30/09/2014

Data de fim: 07/11/2014

Recursos Humanos nas Organizações



Professor: Paulo Santos

Disciplina: OGD

Local: AEFV

Data de início: 30/10/2014

Data de fim: 07/11/2014

Índice

Introdução.....	4
O que é a gestão de recursos humanos?.....	4
Quais são as ideias gerais existentes sobre a gestão de recursos humanos?.....	5
Quais são as funções da gestão dos recursos humanos? Caraterização.....	6-10
Características das 3 eras organizacionais.....	10-11
As diferentes abordagens na forma de lidar com as pessoas dentro das organizações....	11-12
Quais os novos papeis na gestão de pessoas no século XXI, para que servem?.....	12-14
Conclusão.....	15
Netgrafia/Bibliografia.....	15



Introdução

Este trabalho foi realizado na disciplina de OGD, e como tema de trabalho foi nos dado o tema “Recursos Humanos nas Organizações”.

Com este tema de trabalho, tentei aprofundar e saber mais sobre cada um dos pontos. A sua devida importância...



O que é a gestão de recursos humanos?

A gestão de Recursos Humanos é gerir um grupo de pessoas ou fazer a administração de Recursos Humanos. É conhecido pela sigla “RH”, tem como objectivo manter a organização produtiva, eficiente, eficaz, a partir da distribuição de trabalho a que cada um é especializado a fazer, é para atingir metas, objetivos e para alcançar o sucesso da empresa. A gestão de RH também tem como objectivo motivar as pessoas para levar ao sucesso o seu trabalho.



Quais são as Ideias gerais existentes sobre a gestão de recursos humanos?

¥ É uma área da qual todos pensam entender, pois qualquer pessoa que pertença a uma organização trabalha com ela. A GRH está presente em quase todos os recursos humanos que incluam pessoas.

¥ Quem manda numa organização tem que pagar, consoante a tarefa que o trabalhador faz, quanto maior grau de responsabilidade tem maior é o seu pagamento (teoria clássica), tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente.

¥ Gerir recurso humanos nem sempre é fácil como parece, porque é preciso saber gerir bem as pessoas. Numa empresa não pode haver discriminação, se ambos os trabalhadores tiverem as mesmas habilitações e funções o pagamento tem que ser igual para ambos.

¥ A gestão de recursos humanos tem como objetivo motivar as pessoas para levar ao sucesso o seu trabalho, para que uma empresa funcione é necessário existir pessoas.

¥ A GRH é um subsistema que pertence á empresa porque sem os trabalhadores não há emprego, mas, mesmo que as pessoas sejam substituídas por máquinas terá que mesmo assim haver alguém para ligar/desligar, as máquinas.

Quais são as funções da gestão dos recursos humanos? Caracterização.

Os recursos Humanos também lidam com relações sindicais, relações de trabalho e técnicas afectivas para a sua função, tais como:

- Planeamento de recursos humanos
- Recrutamento e selecção
- Integração dos recursos humanos
- Análise e descrição das funções
- Avaliação de desempenho
- Renumeração, incentivos, e benefícios
- Higiene e segurança no trabalho
- Formação profissional e desenvolvimento pessoal
- Análise, controlo e auditoria de recursos humanos

- Planeamento de recursos humanos: Serve para ver o que o gestor quer que os trabalhadores façam. Para determinar os objectivos. E existem vários factores que tem uma grande influencia no planeamento, tais como:
- Saber qual é o objectivo da organização e fazer o planeamento;
 - Saber conhecer o mercado de trabalho e os trabalhadores que existem na empresa;
 - E saber fazer um bom planeamento (as técnicas...)



- Recrutamento e selecção: é um conjunto de técnicas e métodos para procurar candidatos que o recrutador ou organização precisa.

Existem 2 tipos de recrutamento:

- O recrutamento interno: procura-se pessoas dentro da empresa
- O recrutamento externo: procura-se pessoas fora da empresa



Temos que seleccionar as pessoas conforme as necessidades de uma empresa, e temos que saber motiva-las caso contrário, elas trabalham mal.

- Integração dos recursos humanos: é integrar a pessoa, apresentar a empresa ao novo empregado e aos restantes trabalhadores. É dar as devidas funções a cada empregado.



- Análise e descrição das funções: para o trabalho ser bem executado é necessário saber as tarefas que se vai desempenhar e saber quais são as funções e as responsabilidades.

É necessário explicar a cada trabalhador o que é preciso fazer no posto de trabalho que lhe é atribuído.

Para isso é necessário analisar e descrever as funções que tem uma serie de questões tais como:

- O que o funcionário vais fazer?
- Como é que deve executar a tarefa?
- O porque das tarefas serem executadas.
- Quais as capacidades necessárias?



- Avaliação de desempenho: O funcionário tem que saber fazer as coisas consoante a função que ocupa e apreciar o seu comportamento. Para tal é preciso seguir as seguintes etapas:
 - Ver o comportamento que temos a medir;
 - E fazer a observação do mesmo;
 - Comunicar os resultados de forma a motivar o funcionário.



- Renumerações, incentivos e benefícios: A renumeração é o salário que o indivíduo recebe, neste caso é a recompensa. Que é determinado por 3 fatores:

- Saber o que o trabalhador faz;
- Imposições legais e negociação coletiva;
- Saber como é o mercado de trabalho.

O salário que o trabalhador recebe é um bônus/ incentivo por desempenhar bem a sua função.



- Higiene e segurança no trabalho: Higiene é um conjunto de normas e procedimentos para a proteção do trabalhador, a segurança é um conjunto de medidas para prevenir acidentes, todas as empresas obrigatoriamente tem que ter um plano de higiene e segurança.



- Formação profissional e desenvolvimento pessoal: Estes dois fatores são dependentes um do outro, o desenvolvimento individual inclui formação no sentido de aumentar as capacidades á vista á execução de uma tarefa especifica. Este processo de formação implica 4 fases:

- Ver a situação;
- Fazer a programação (saber quem treina, quais os conteúdos, os métodos a usar);
- Por em prática;
- Fazer a verificação dos resultados.



- Análise, controlo e auditoria de recursos humanos: Na organização não basta avaliar o individuo individualmente também é necessário avaliar em grupo, também tem que se avaliar o clima do trabalhador (para medir os sentimentos...).



Caraterísticas das 3 eras organizacionais:

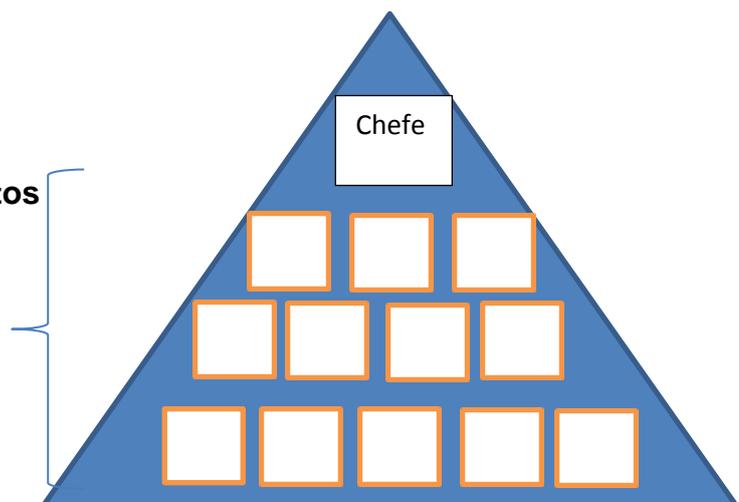
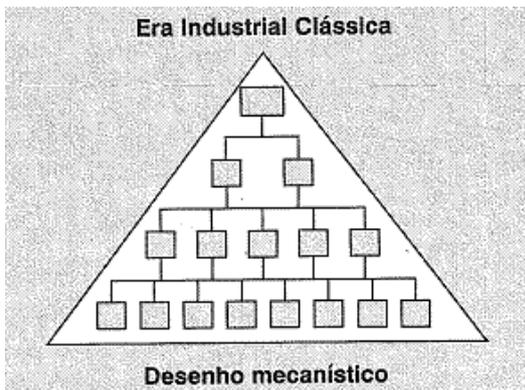
Existiram 3 eras que foram evoluindo ao longo dos tempos:

- ✚ Era insdustrial Clássica;
- ✚ Era insdustrial Neoclássica;
- ✚ Era da Imformação.

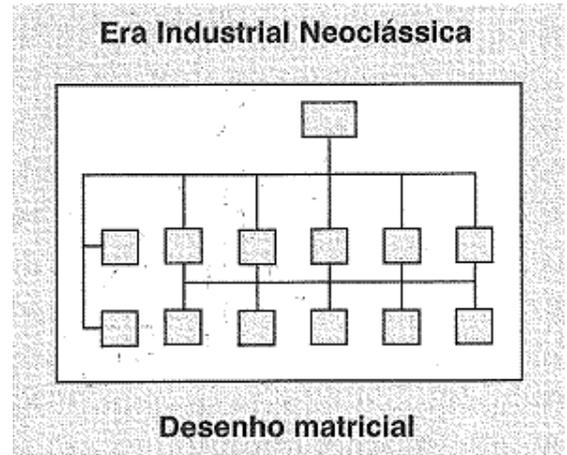
> Era industrial clássica é caraterizada por:

- > Tem um formato piramidal e é centralizada;
- > É dividida por departamentos;
- > O gestor é quem está no topo e é ele que toma as decisões;
- > Existem regras e regulamentos para poder haver disciplina as pessoas.

Divisão de departamentos



- > Era industrial Neoclássica é caracterizada por:
 - Ênfase na prática da administração;
 - Reafirmação dos postulados clássicos;
 - Ênfase nos princípios gerais de administração;
 - Ênfase nos objetivos e nos resultados;
 - Ecletismo nos conceitos (Formado por elementos colhidos em diferentes gêneros ou opiniões).



- > A era da Informação é caracterizada por:
 - + Ter uma melhoria contínua;
 - + Organização virtual;
 - + Controlam tudo por meio de visão;
 - + A informação é compartilhada;
 - + Existe criatividade e intuição;
 - + As organizações são pré-ativas e inovadoras;
 - + São orientadas pelos resultados;
 - + Formam alianças com outras empresas;
 - + São focadas num meio competitivo;
 - + Tem concorrências futuras.

**A ERA DA INFORMAÇÃO
(1990 até os dias atuais)**



As diferentes abordagens na forma de lidar com as pessoas dentro das organizações

Era industrial Clássica: Os trabalhadores serviam apenas para eficácia no trabalho o chefe não se importava se eles estavam bem ou não, eram consideradas como recursos de produção (como máquinas, equipamentos e capital).

natureza → capital → trabalho

Era industrial Neoclássica: As pessoas passam a trabalhar juntas, em vez de separadas.

Era da Informação: As pessoas deixam de ser olhadas como máquinas e passam a ser olhadas como alguém que consegue trabalhar como alguém que tem inteligência, personalidade, conhecimento, habilidades, competências, aspirações e percepções singulares.

Quais os novos papéis na gestão de pessoas no século XXI, para que servem?

Para que o sucesso de uma empresa seja favorável, foi necessário tomar novas medidas para tal. Foi chamado de terceiro milênio, porque era caracterizado por ter mudanças velozes e intensas.

O mundo moderno era caracterizado por:

- Globalização;
- Tecnologia;
- Informação;
- Conhecimento;
- Serviços;
- Qualidade;
- Competitividade;
- Produtividade;
- Importância dada ao cliente.



Estas características afetam de tal forma, que as organizações continuam a utilizar pessoas.

O mundo de negócios fica diferente, exigente, dinâmico, mutável e incerto, as pessoas sentem o impacto e precisam de um apoio por parte dos líderes. Com isto tudo os RH passam por grandes transformações.

Hoje os profissionais de RH são múltiplos, pois, estes devem desempenhar papéis operacionais e ao mesmo tempo estratégicos.

Principais papéis dos responsáveis pelos recursos humanos:

- > Gestão de estratégias de recursos humanos (como é que os RH podem ajudar?)
- > Gestão da infraestrutura da empresa (como é que os RH podem ajudar a empresa a ser eficiente e eficaz?)
- > Gestão da contribuição dos funcionários (as pessoas tornam-se num dinamismo que ajudam a empresa a desenvolver-se)
- > Gestão de transformações e das mudanças (Como é que os RH podem ajudar a empresa a ser criativa e inovadora?)

Os recursos humanos de vem ajudar na empresa para tal tem que seguir objetivos:

▪ Ajudar a organização a alcançar ou seus objetivos

Os RH são fundamentais para a organização de hoje, antes só se pensava na qualidade/eficácia agora já não. Havendo preocupação dos objetivos/resultados existem a eficácia. Se a pessoa não conhecer o negócio jamais terá resultados.

▪ A ser competitiva

É preciso saber empregar habilidades/ competências no trabalho, o gestor tem que arranjar forma de fazer com que a força das pessoas seja mais produtiva para beneficiar os clientes...

▪ Motivar as pessoas no recrutamento a serem treinadas e motivadas

O gestor tem de proteger o que é mais importante na empresa, deve de investir na malta da organização. Tem que prepara e capacitar as pessoas, dar reconhecimento no trabalho e não apenas no dinheiro, recompensar no que fazem e não recompensar no que não fazem bem, cada pessoa tem que saber o que está a ser avaliado e em que.

▪ As pessoas devem atualizar-se e devem estar satisfeitas

Antes o gestor apenas queria o trabalho feito não queria saber se as pessoas estavam bem ou não, mas para o trabalho ser produtivo é necessário que as pessoas sintam que o trabalho é adequado a si, ou seja, tem que se identificar com aquilo que fazem. A felicidade e a satisfação do trabalho ajudam no sucesso.



- Devem desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho

Esta qualidade de trabalho tem vários aspetos tais como: estilo de gestão, liberdade/autonomia para tomar decisões, ter um ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego... temos que confiar na organização para ser produtiva

- Administrar e impulsionar a mudança

Nos últimos tempos houve várias mudanças tais como: sociais, tecnológicas, económicas, culturais e políticas. Isto tudo trouxe-se novas abordagens.

- Manter políticas éticas e ter um bom comportamento

A área dos RH deve ser aberta, transparente, confiável..., as pessoas têm direitos, os princípios éticos devem ser aplicados, as pessoas devem todas ter responsabilidade social.



Conclusão

Com este trabalho conclui que os recursos humanos e a sua gestão é muito mais complexo do que alguns pensam.

A gestão de recursos é algo mais do que gerir pessoas, temos que saber dar importância no trabalho que fazem, saber motivá-las... é preciso escolher as palavras certas.

Pessoas são mais do que apenas pessoas, elas também são humanas e para que o trabalho delas seja rentável é necessário saber como estão e não tratá-las apenas como objetos.

Netgrafia/ Bibliografia

http://pt.wikipedia.org/wiki/Gest%C3%A3o_de_recursos_humanos (wikipédia)

<http://www.ebah.pt/content/ABAAAxzMAC/apostila-teoria-neoclassica> (EBAH)

Power Point dado na aula

Apontamentos do caderno