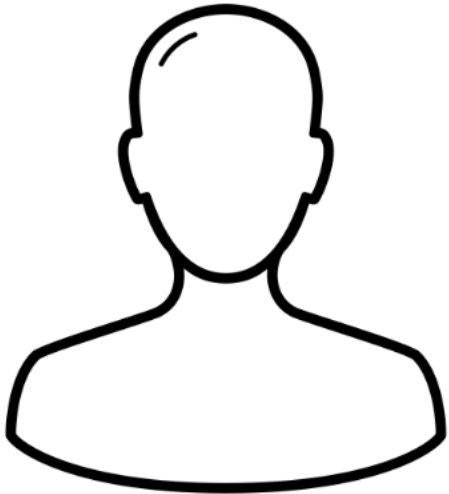


Gestão de Pessoas

Prof. Dr. Renato de Oliveira Moraes

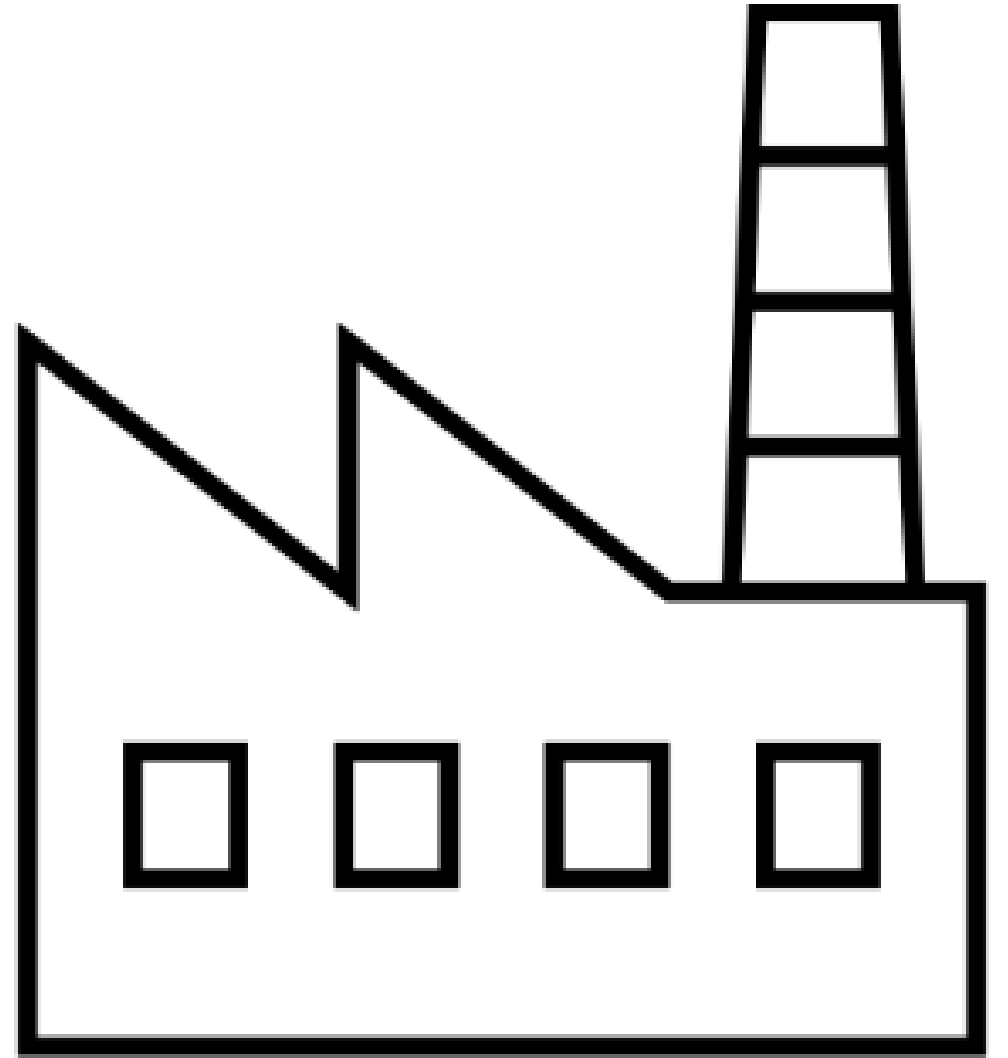
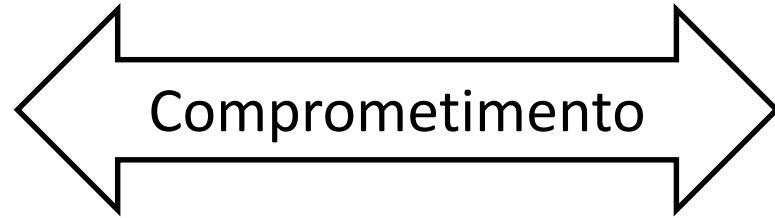
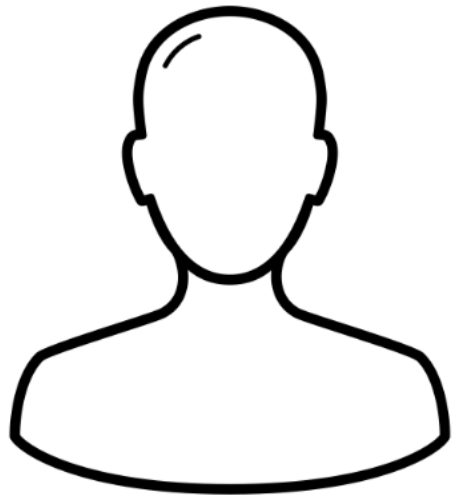


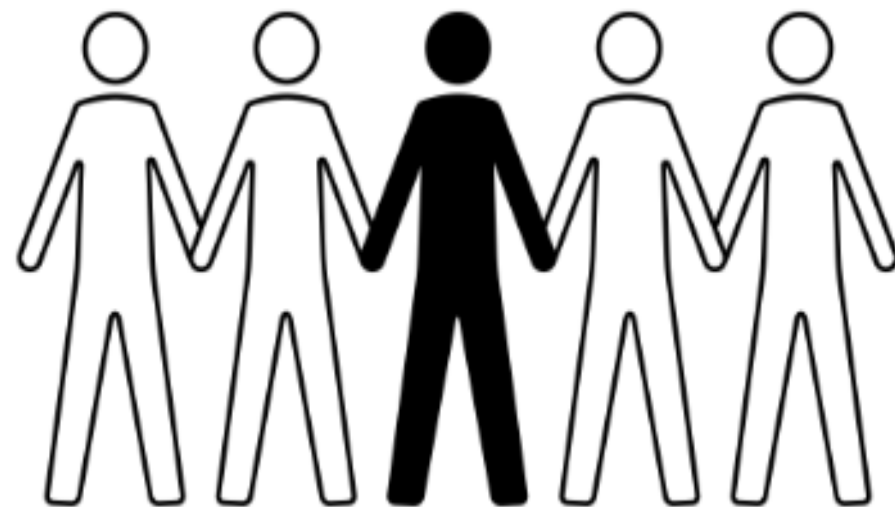
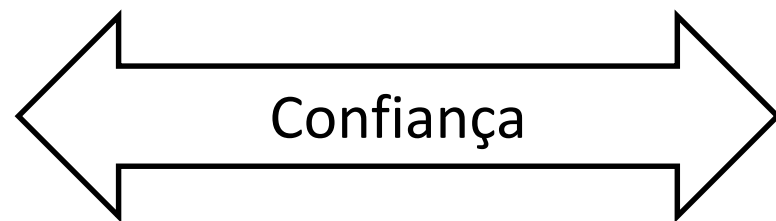
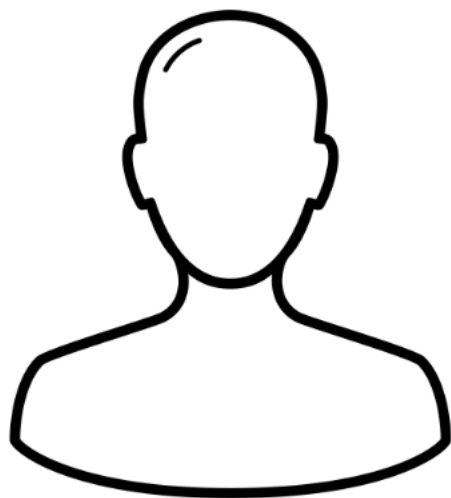
Tarefa

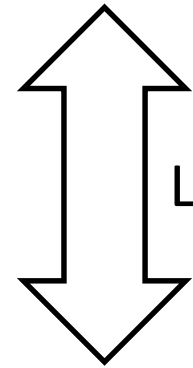
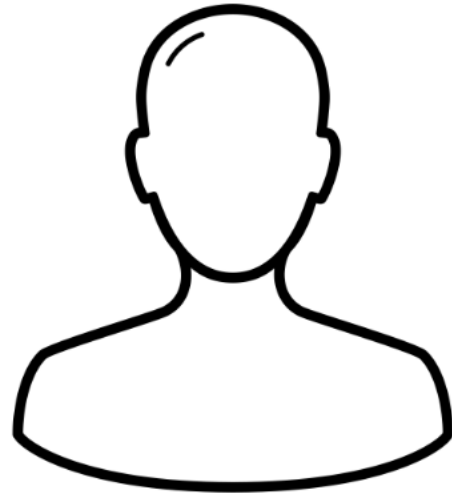
- xxxxxxxxx
- xxxxxxxxx
- xxxxxxxxx
- xxxxxxxxx
- xxxxxxxxx

Comportamentos

- A
- B
- C
- D
- E
- ↓
- Z





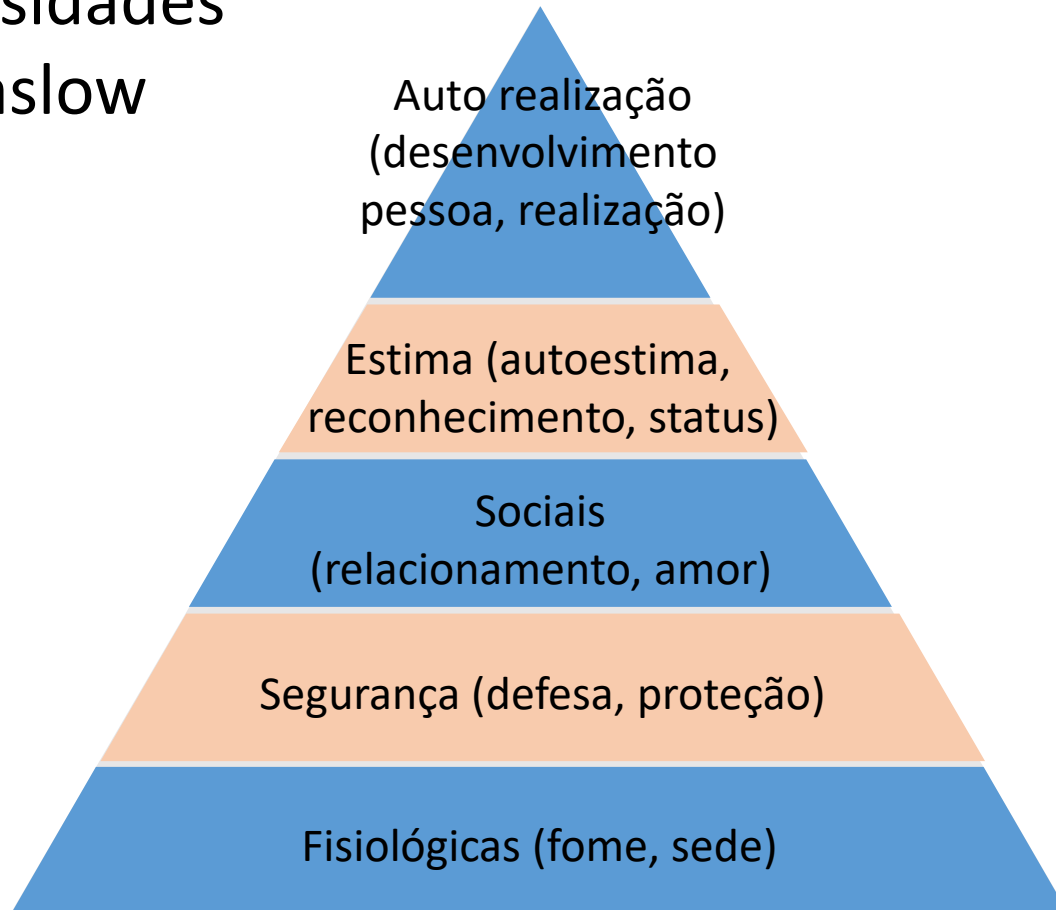


Liderança

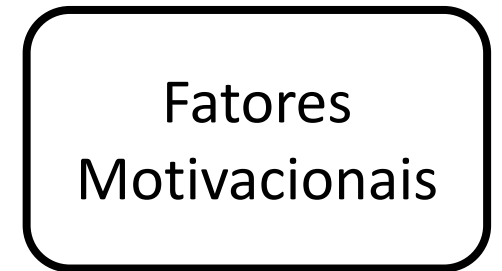


Motivação

Hierarquia de Necessidades de Maslow



Teoria dos dois fatores de Herzberg



Teoria dos dois fatores de Herzberg

Fatores Higiênicos

Estão ligados ao ambiente de trabalho (extrínsecos)

- salário,
- benefícios sociais,
- clima organizacional,
- regras e diretrizes da empresa,
- condições físicas e ambientais do trabalho,
- chefia,
- etc.

Fatores Motivacionais

São elementos intrínsecos ligados a:

- sentimentos de crescimento individual,
- reconhecimento profissional e auto realização,
- com o que a empresa,
- satisfação pessoal e profissional,
- significado percebido do trabalho,
- etc.

Teoria X e Y de McGregor

Teoria X

- As pessoas são preguiçosas e indolentes.
- As pessoas evitam o trabalho.
- As pessoas evitam a responsabilidade, a fim de se sentirem mais seguras.
- As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.
- As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.

Teoria Y

- As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
- O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
- As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.
- As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas.
- As pessoas são criativas e competentes.

Comprometimento Organizacional

O modelo clássico de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen possui 3 dimensões:

- Afetiva
- Normativa
- Instrumental

Dimensão Afetiva

- **Caracterização:** Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.
- A pessoa permanece na organização porque sente que quer permanecer.
- **Estado psicológico:** Desejo

Dimensão Normativa

- **Caracterização:** Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização.
- A pessoa permanece na organização porque sente que deve permanecer.
- **Estado psicológico:** Obrigação

Dimensão Instrumental

- **Caracterização:** Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.
- A pessoa permanece na organização porque sente que **tem** **necessidade** de permanecer.
- **Estado psicológico:** Necessidade

Confiança interpessoal

- “A medida em que uma pessoa está confiante e disposta a agir com base nas palavras, ações e decisões de outra pessoa” McAllister (1995)
- Envolve duas partes específicas:
 - uma parte que confia (crédulo, crente); e
 - uma parte confiável (confiado).
- A confiança interpessoal do lado do crédulo normalmente se desenvolve por dois processos:
 - interações construtivas com o confiado (fundamentos afetivos); e
 - avaliação que indicam confiabilidade (fundamentos cognitivos)