

**Disciplina: Fundamentos do Empreendedorismo
e Planejamento de Projetos**

Gestão de Pessoas

MESTRANDA: LETÍCIA FERNANDA BAPTISTON

Empresas são formadas por pessoas e, por isso, elas são os ativos mais valiosos de uma organização.



HUMAN RESOURCES



Antigamente:

- Departamento mecanicista;
- Folhas de pagamento e contratação profissional;
- Experiência e técnica;
- Sem capacitação continuada

HUMAN RESOURCES



Atualmente:

- Promover, planejar, coordenar e controlar;
- Atividades relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição;
- Atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição.



Etapas da contratação:

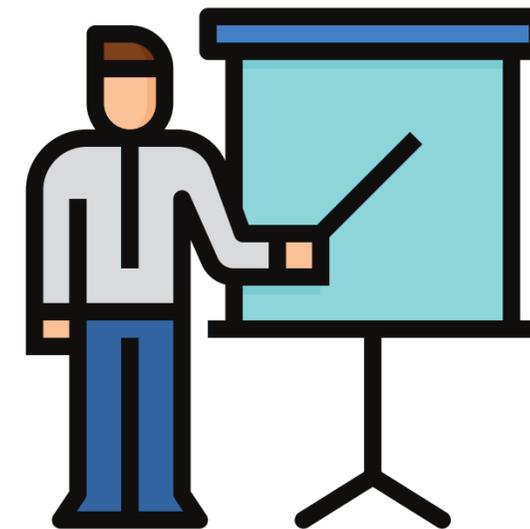


1. Recrutamento



2. Seleção

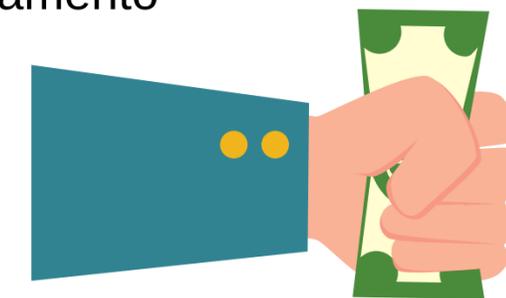
3. Admissão



4. Treinamento



6. Demissão



5. Remuneração



Gestão de Pessoas

Participação

Capacitação

Envolvimento

Desenvolvimento



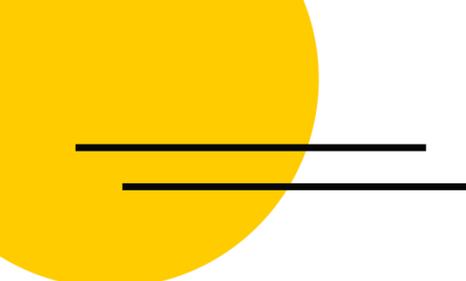
Gestão de Pessoas

Desenvolvimento responsável e ético das atividades

Capacidade de atuação baseada em princípios empreendedores

Capacidade de realizar tarefas que incorporem inovações tecnológicas

Capacidade de trabalhar em rede; atuar de forma flexível; conhecimento da missão e dos objetivos institucionais da organização em que atuam; dominar o conteúdo da área de negócio da organização; capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham



DIREÇÃO

- Administrador (habilidades técnicas);
- Gestor (administrador com ou sem especialização - relacionamento interpessoal);
- Diretor (dirige a organização - planejamento do futuro);
- Presidente (estratégico dentro da empresa);
- Executivo (gestor a nível estratégico)

LEADERSHIP

MENTORING

SUCCESS

IMAGINATION

COMMUNICATION

LIDERANÇA:



1. Autocrático



2. Democrático



3. Liberal

TANTO GESTOR COMO COLABORADOR PRECISAM:

- Visão sistêmica;
- Trabalho em equipe;
- Relacionamento interpessoal;
- Planejamento;
- Capacidade empreendedora;
- Capacidade de adaptação e flexibilidade;
- Cultura da qualidade;
- Criatividade e comunicação;
- Liderança, iniciativa e dinamismo.



INTEGRAÇÃO ENTRE AS
CARACTERÍSTICAS
INDIVIDUAIS
E AS QUALIDADES REQUERIDAS
PROFISSIONAIS ESPECÍFICAS.

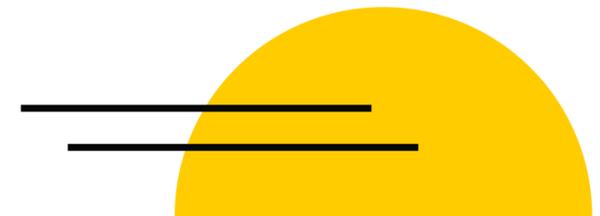
COMO TER UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO?

- Filosofia social de inspiração humanística;
- Reconhecer o potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional;
- Envolver todos até mesmo no processo de gestão;
- Capacitar e profissionalizar os colaboradores;
- Uso do pleno potencial de modo coerente e convergente com os objetivos estratégicos da instituição;
- Criar e manter uma cultura organizacional que conduza à excelência do desempenho e ao crescimento individual e institucional;
- Reconhecer os elementos da sociedade - clientes;
- Centrar o foco das atividades das instituições nos clientes, conhecendo-os, relacionando-se com eles, medindo-lhes o nível de satisfação e induzindo-os ao controle social.

TREINAMENTO



- Melhoria da qualidade, fator crítico de sucesso
- Formular e coordenar a execução de um plano de capacitação anual voltado para o desenvolvimento do funcionário;
- Compatível com as necessidades da Instituição e com os recursos disponíveis;
- Desenvolver ações no sentido da formação de gerentes com postura participativa, capacitando-os para o exercício do papel de orientador e estimulador do desenvolvimento e desempenho dos colaboradores;
- Instrumentos de avaliação da satisfação dos funcionários e indicadores organizacionais;
- Ações para identificação, análise e solução de problemas e melhoria dos serviços.





Mas como reconhecer o capital humano? Ter resultados?

- Feedbacks positivos, remuneração, mostrar a importância deste profissional;
 - Treinamentos, ferramentas de trabalho inovadoras que melhorem/facilitem a vida do colaborador;
 - Permitir a busca pelo crescimento profissional;
 - Mostrar a responsabilidade social da organização e a importância do trabalho de cada colaborador;
 - Criar ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis;
 - Promover um clima organizacional positivo;
 - Adequação das práticas de treinamento às diferenças individuais das pessoas
- 

PEOPLE

Knowledge

Skills

Abilities

DUAS VISÕES:

- LÍDER: DIREÇÃO DE NEGÓCIOS
- ORGANIZAÇÃO

RH:

Jornada dos talentos:

(EMPLOYER JOURNAING) - Até pedir demissão

Olhar o talento do colaborador guiando ao processo de carreira e ao desenvolvimento da empresa

Liderança:

Direcionamento estratégico, visão de longo prazo

Entender habilidades, dificuldades e sonhos do colaborador

Mostrar que ele pode entregar coisas que nem imagina



Nilton César - Consultor de negócios para médicos veterinários
Canal: Empreendevet Empreendedorismo Veterinário

Fontes Consultadas:

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. *Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação*, v. 10, n. 10, p.51-61, 2008.

Aula Univesp: Administração I - Aula 04 - Gestão, liderança e ética

<https://www.youtube.com/watch?v=zI15KCkG1i4>

O que todo empreendedor veterinário precisa saber!

<https://www.youtube.com/watch?v=Q6uf1Qq4ESE>