

Gestão de Pessoas no Século XXI

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO FACULDADE DE SAÚDE
PÚBLICA

Prof. Dr. Volnei Gonçalves Pedroso

Gestão de Pessoas no Século XXI



Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências e desafios:

Pessoas e organizações mais exigentes;

Pessoas mais atentas a suas integridades Físicas, Psíquicas e Sociais;

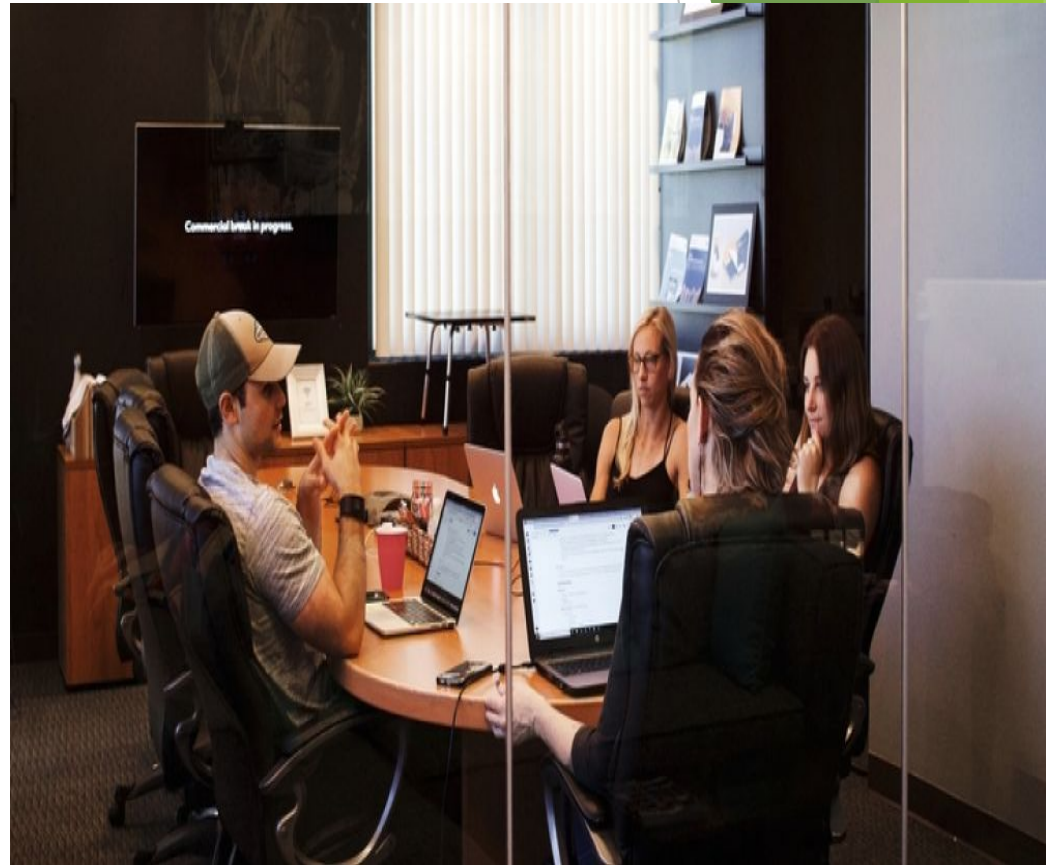


Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências e desafios:

Novas relações entre:
funcionário, empresa
e cliente;

Processos de
conciliação das
expectativas das
pessoas e das
organizações;



Gestão de Pessoas no Século XXI

Pessoas demandam oportunidade de desafios profissionais e pessoais e a contínua atualização como condição para a manutenção da competitividade profissional;

Organizações com foco nos resultados;

Organizações utilizando ferramentas de Gestão de Pessoas com foco na criatividade e inovação, gerando o diferencial;

Gestão de Pessoas no Século XXI

Organizações fortalecendo sua identidade
“Visão, valores e missão”; “time motivado e
satisfeito”; “lideranças democráticas”;
“estímulo ao desenvolvimento
organizacional e humano”;

Mercado de trabalho em transformação
gerando novos vínculos empregatícios;

Gestão de Pessoas no Século XXI

“RH é uma área do negócio com foco no desenvolvimento.”

“RH deve propiciar aos colaboradores: Autonomia, Independência e aprendizagem contínua.”

“O papel da gestão de pessoas é apoiar as lideranças no desempenho do seu papel.”

Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências da Gestão de Pessoas nas Organizações



Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências da Gestão de Pessoas nas Organizações:

- Departamento de Relações Industriais (característica impositiva e coercitiva - legislação);
- Departamento Pessoal (Burocracia);
- Departamento RH (T.G.A., trazendo nova concepção e postura - custo);

Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências da Gestão de Pessoas nas Organizações:

- Departamento de Relações Humanas (foco comportamento);
- Gestão de Pessoas (foco no comprometimento, flexib./qualidade);
- Gestão de Capital Humano (pessoas como ativo a ser valorizado nos proc. desenvolvimento.)

Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências da Gestão de Pessoas nas Organizações:

- ▶ Gestão de Capital Intelectual (foco no conhecimento);
- ▶ Gestão de Talentos (foco nas habilidades);
- ▶ Gestão de RH Estratégico (RH vinculado as políticas da org.);

Gestão de Pessoas no Século XXI

Tendências da Gestão de Pessoas nas Organizações:

- ▶ Gestão por Competência (C.H.A);
- ▶ Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (foco no ambiente e nas pessoas);
- ▶ Gestão do Trabalho e Educação em Saúde;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

O que é um modelo de gestão de pessoas?



RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para tanto, se estrutura, definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão.

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Fatores condicionantes do modelo de gestão de pessoas

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Fatores condicionantes do modelo de gestão de pessoas:

- ▶ **Tecnologia adotada** na área e na organização;
- ▶ **Estratégia de organização do Trabalho** (fragmentação do trabalho);
- ▶ **Cultura organizacional** (dif. Instituições e corporação);
- ▶ **Estrutura organizacional**;
- ▶ **Fatores externos** (pressão da sociedade, mercado, legislação, papel do Estado e movimento sindical);

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Princípios norteadores da gestão de pessoas



RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Princípios norteadores da gestão de pessoas:

- Gestão de pessoas (Função do gerente);
- Gestão de pessoas (espaço institucional);
- Articulação das Políticas de RH;
- Atividades de linha e staff (assessoria);
- Consultoria interna;
- Agente de mudança;
- Normalização; e
- Planejamento.

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais mudanças na Gestão de Pessoas



RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais mudanças na Gestão de Pessoas:

- Estruturas e formas de organização do trabalho flexível e adaptável as contingências impostas pelo ambiente, gerando demanda por pessoas em processo de constante adaptação;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais mudanças na Gestão de Pessoas:

- ▶ Processos decisórios ágeis e focados nas exigências do mercado e, por decorrências, descentralizados e fortemente articulados entre si, necessitando de pessoas comprometidas e envolvidas com o negócio, bem como uma postura autônoma e empreendedora;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais mudanças na Gestão de Pessoas:

- ▶ Velocidade para entrar e sair de mercados locais e globais e para revitalizar seus produtos e linhas de produtos/serviços, demandando pessoas atualizadas com as tendências de mercado, tanto nacionais e internacionais;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

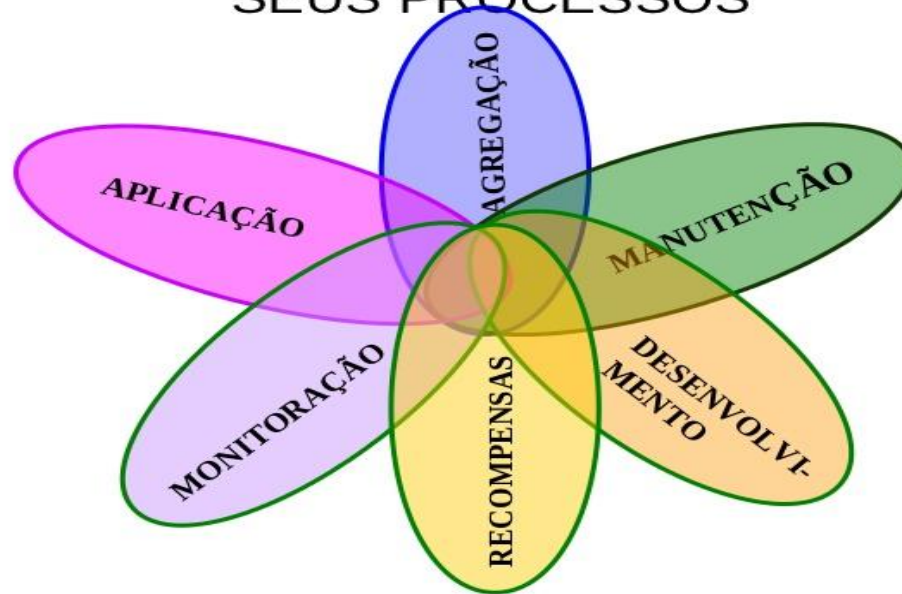
Principais mudanças na Gestão de Pessoas:

- ▶ Alto grau de competitividade em padrão global, necessitando de pessoas que se articule entre si, formando um time em processo contínuo de aperfeiçoamento e requalificado;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas

O SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS E
SEUS PROCESSOS



RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas:

- Função “Procura”, “Agregando Pessoas”, “Recrutamento e Seleção”, “Suprimento”, “Integração”.

Objetivo: Responsável pelo processo de Recrutamento, seleção de pessoas na organização.

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas:

- **Função** “Controle”, “Auditoria” e “informação de RH”

Objetivo: Caracterizada pelo conjunto de ações voltadas ao controle de qualidade da área, através de bancos de dados ou sistemas de informação de RH, com o propósito de subsidiar as decisões gerenciais.

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas:

- Função “Aplicação”, “Aplicando Pessoas”, “Planejamento”

Objetivo: Responsável pelas atividades de análise e descrição de cargos; planejamento (dimensionamento), alocação e movimentação; plano de carreira e avaliação de desempenho;

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas:

- Função “Desenvolvimento”, “Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal”, “Desenvolvendo Pessoas”, “Formação de RH”; “Educação em Serviço”, “Educação Continuada”, “Educação Permanente”.

Objetivo: Responsável pelas atividades de T&D e desenvolvimento organizacional (Clima organizacional e QVT)

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Principais Funções da Gestão de Pessoas:

- Função “Manutenção”, “Recompensando Pessoas”, “Compensação”, “Benefícios”, “Higiene e Segurança” e “Gestão de Pessoas - DP”

Objetivo: caracteriza-se pelo conjunto de processos e ações de natureza administrativas (rotinas), compreendidas por: Administração de Salários, Benefícios, Saúde Ocupacional e Controle de Pessoal.

RESGATE CONCEITUAL DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Questão para discussão:

As tendências dos modelos de gestão de pessoas nas organizações foram um **modismo** ou representaram **mudanças efetivas** nas práticas de gestão de pessoas?







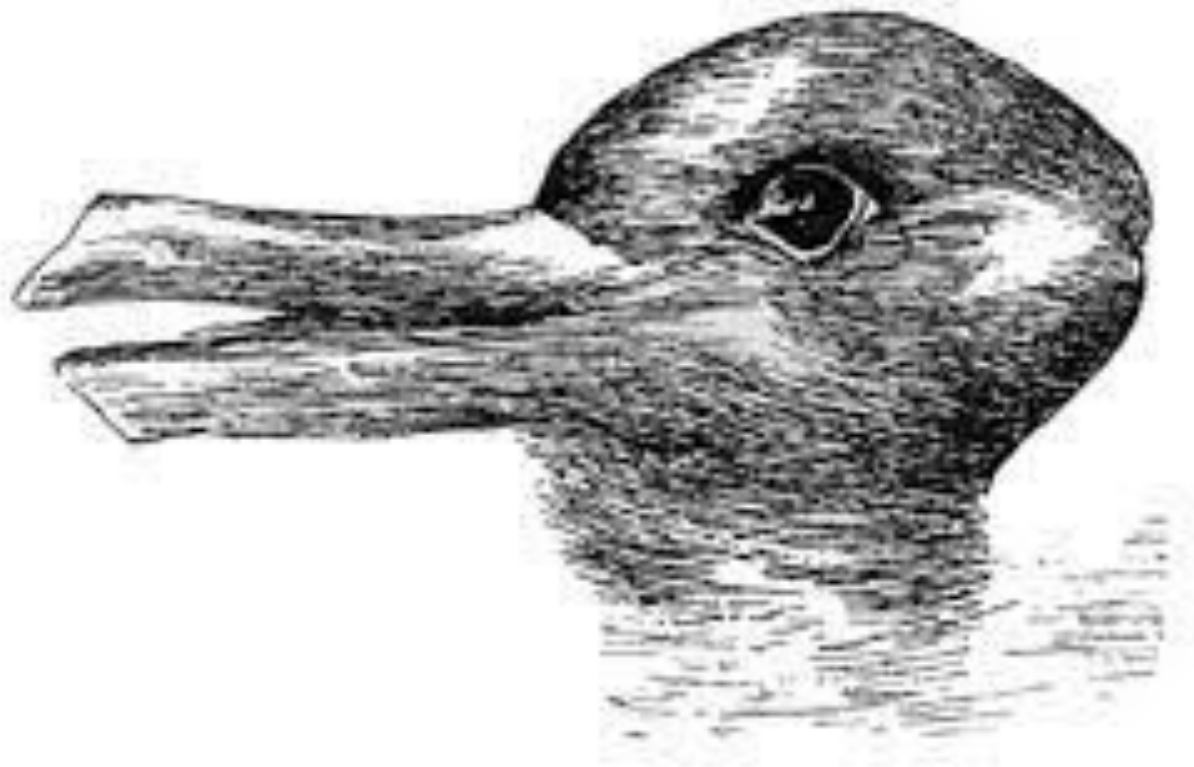


(A)



(B)

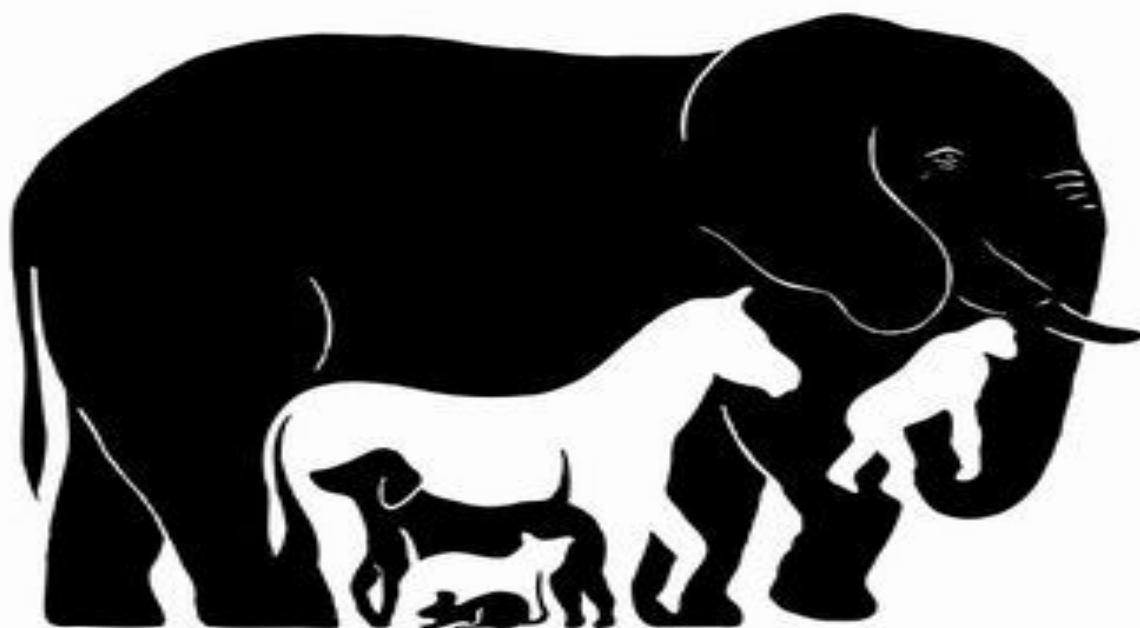






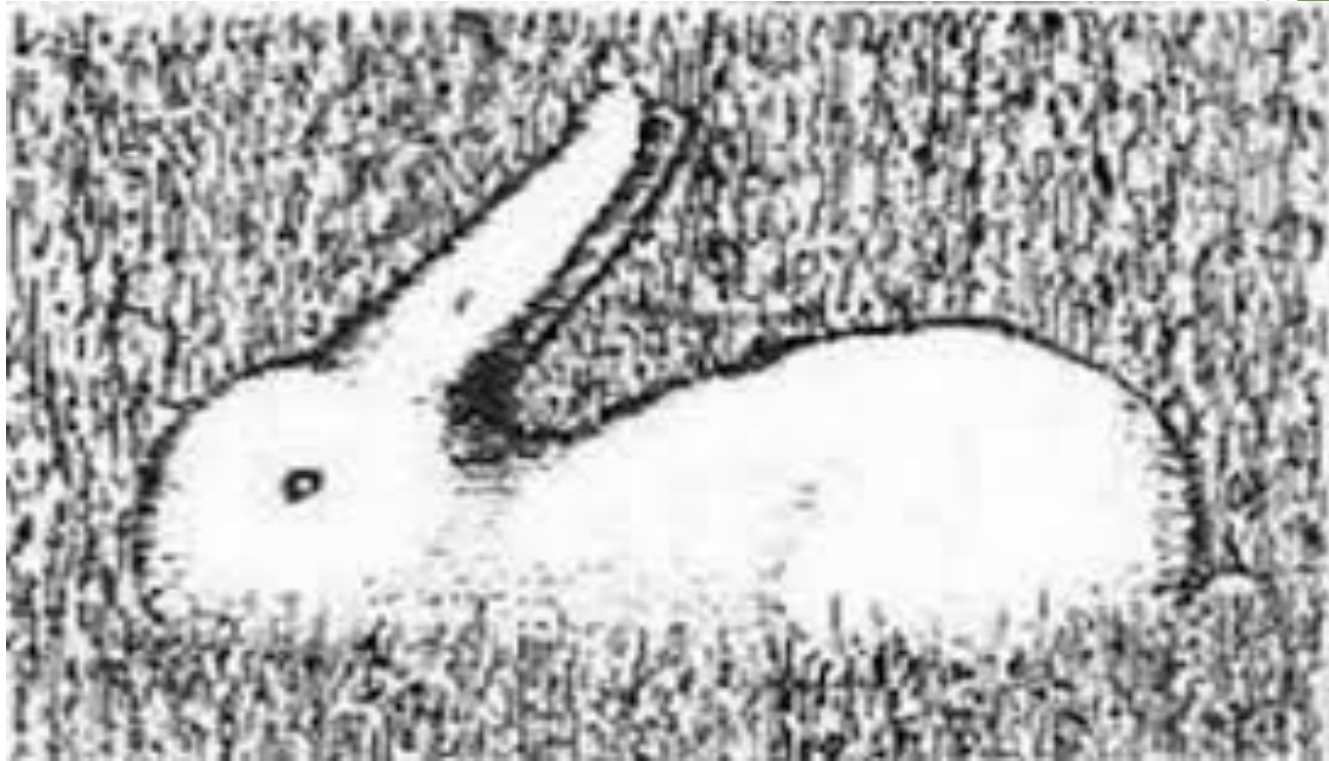






www.internerd.xpg.com.br





“De tudo ficam três coisas: a certeza de que estava sempre começando, a certeza de que era preciso continuar e a certeza de que seria interrompido antes de terminar.

Fazer da interrupção um caminho novo, fazer da queda, um passo de dança, do medo, uma escada, do sonho, uma ponte, da procura, um encontro.”

Fernando Pessoa

OBRIGADO !

vgpedroso56@gmail.com

vpedroso@gmail.com