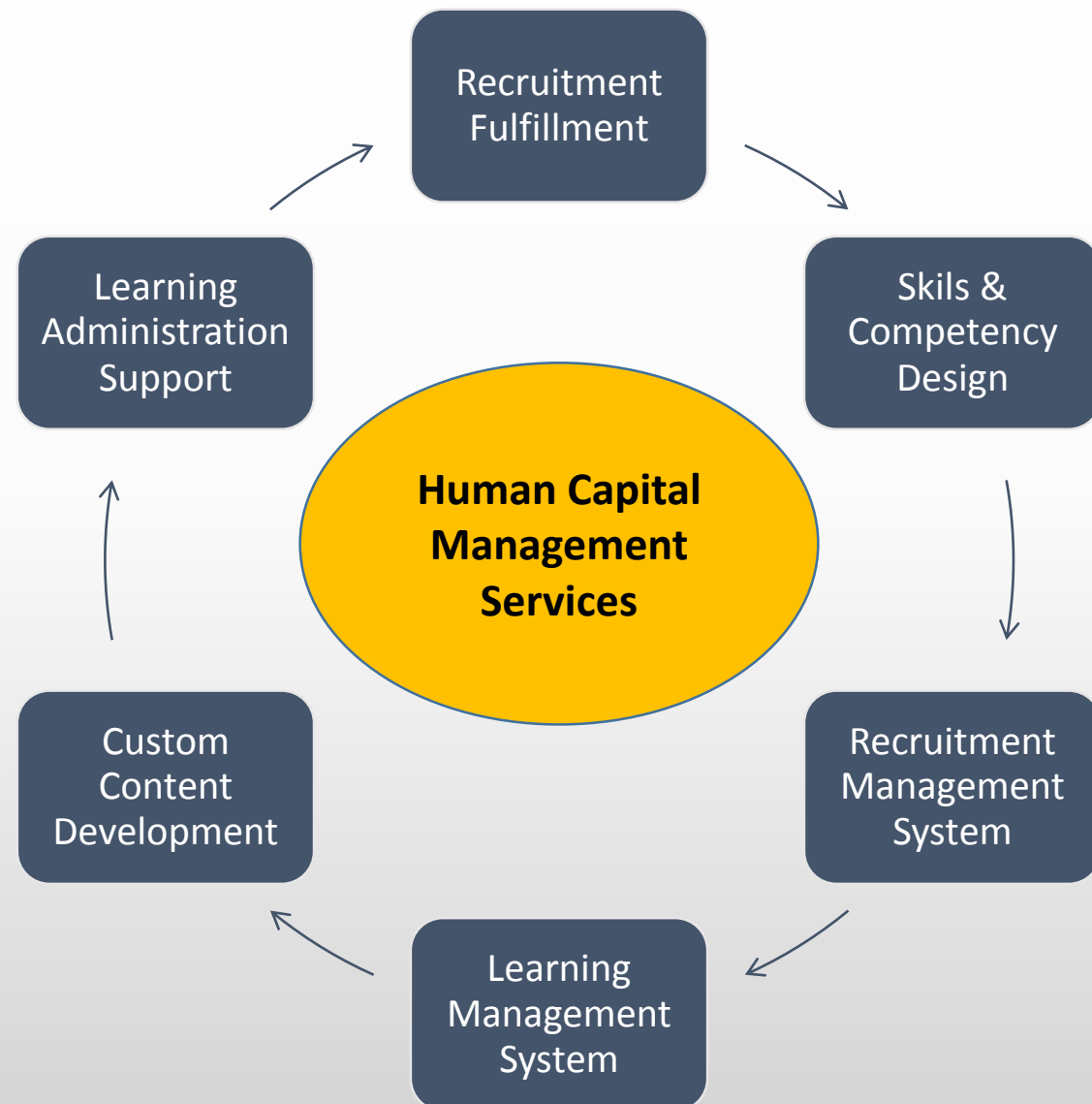


Capítulo 1

Estratégia de Recursos Humanos

CAPITAL HUMANO

- **Capital humano é intangível**
- **Não é possível gerenciar o capital humano da mesma forma que gerenciam trabalhos, produtos e tecnologias.**
- **Os FUNCIONÁRIOS são os detentores do capital humano, NÃO AS EMPRESAS.**



Estrutura Geral da gestão de RH

DESAFIOS COMPETITIVOS

- Mudança no mercado e na economia
- Globalização
- Tecnologia
- Contenção de Custos
- Aproveitamento das diferenças entre os funcionários.



RECURSOS HUMANOS

- Planejamento
- Recrutamento
- Seleção e projeto de trabalho
- Treinamento e desenvolvimento
- Avaliação
- Comunicação
- Remuneração
- Benefícios
- Relações trabalhistas



PREOCUPAÇÕES COM OS FUNCIONÁRIOS

- Segurança no trabalho.
- Questões de Saúde.
- Idade e questões relacionadas a diferentes gerações trabalhando juntas.
- Assuntos sobre aposentadoria.
- Questões relativas ao gênero.
- Níveis de educação.
- Direitos dos funcionários.
- Questões relativas à privacidade.
- Atitudes no trabalho.
- Preocupações com a família.

DESAFIOS COMPETITIVOS E A GRH



1) Responder estrategicamente às mudanças de mercado



2) Competir, recrutar e alocar pessoas no âmbito global



3) Definir e alcançar as metas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade

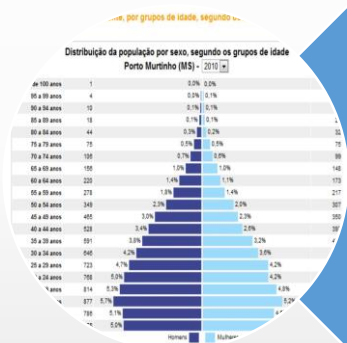


4) Fazer a HRM avançar com a tecnologia

DESAFIOS COMPETITIVOS E A GRH



5) Conter Custos retendo os melhores talentos e maximizando a produtividade



6) Responder aos desafios demográficos e à diversidade da força de trabalho



7) Adaptar-se às mudanças educacionais e culturais que afetam a força de trabalho.

Capítulo 2

Estratégia de Recursos Humanos

Recursos Humanos & Planejamento Estratégico



Oferta e Demanda

Considerações

- Demanda por produtos / Serviços.
- Economia
- Tecnologia
- Recursos Financeiros
- Absenteísmo / Rotatividade
- Crescimento da Organização
- Filosofia Gerencial

Previsão de Demanda

Técnicas

- Análise de Tendências
- Estimativas Gerenciais
- Técnicas de Delphi

Técnicas

- Processos de Seleção
- Análise de Markov
- Inventários de Habilidades
- Inventários de Gerenciamento
- Tabelas de Reposição
- Planejamento de Sucessão

Considerações

- Mudanças Demográficas
- Educação da Força de Trabalho
- Mobilidade da Força de Trabalho
- Políticas Governamentais
- Taxa de Desemprego

Previsão da Oferta

Equilibrar a Oferta e a Demanda

ESCASSEZ

- Fazer uso de horas extras
- Contratar funcionários em período integral
- Contratar funcionários temporários
- Recontratar Funcionários
- Terceirizar
- Reduzir a Rotatividade

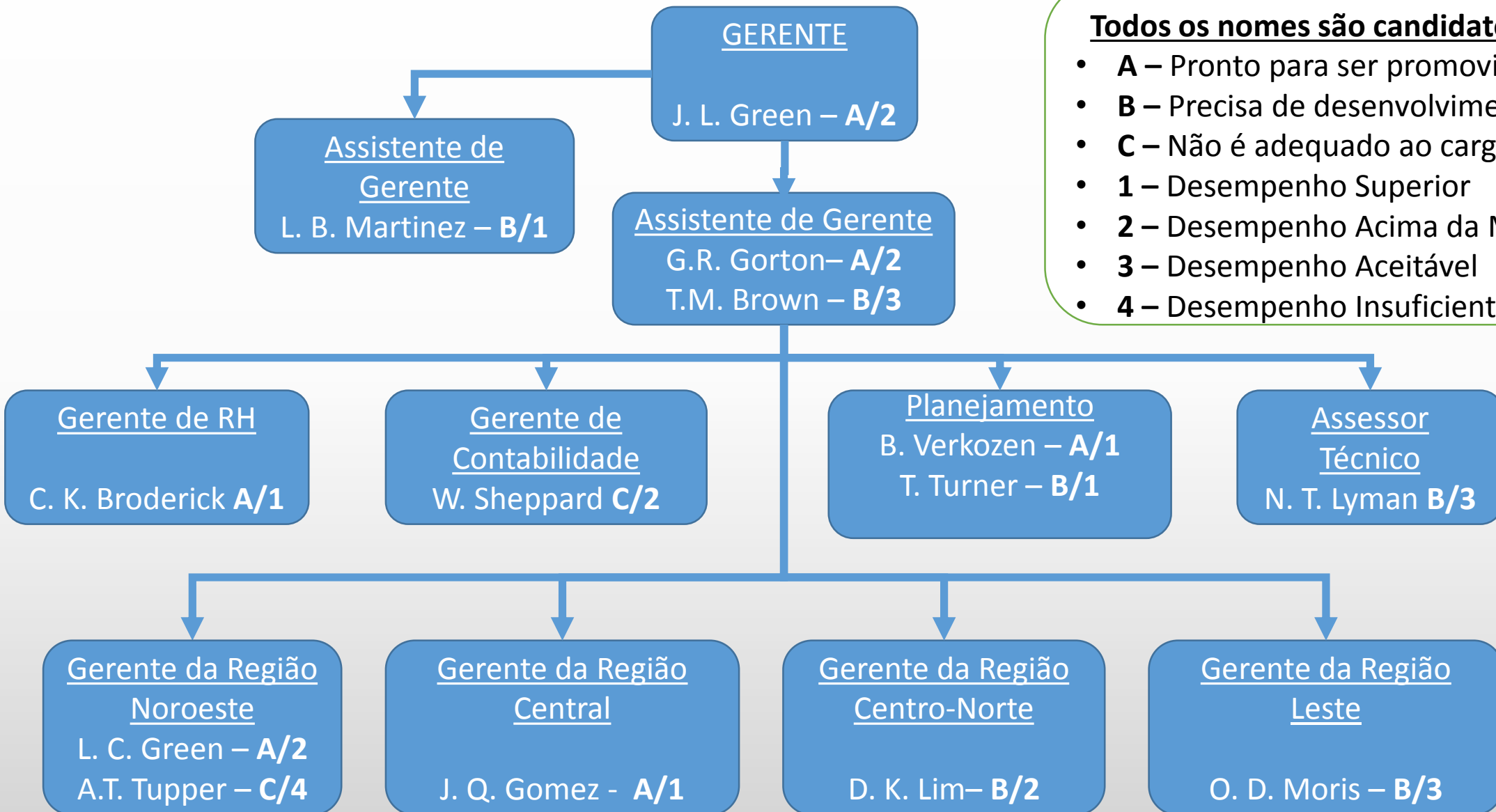
EXCEDENTE

- Reduzir a Jornada de Trabalho
- Parar de Contratar
- Demitir Funcionários
- Oferecer aposentadoria mais cedo

Exemplo de análise de tendências para prever a demanda de funcionários

ANO	FATOR CORPORATIVO (VENDA EM MILHARES)	PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA (VENDAS/FUNCIONÁRIO)	DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS (NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS)
2007	US\$ 2.351	US\$ 14,33	164
2008	US\$ 2.613	US\$ 11,12	235
2009	US\$ 2.935	US\$ 8,34	252
2010	US\$ 3.306	US\$ 10,02	330
2011	US\$ 3.613	US\$ 11,12	325
2012	US\$ 3.748	US\$ 11,12	337
2013* (Projetado)	US\$ 3.880	US\$ 12,52	310
2014* (Projetado)	US\$ 4.095	US\$ 12,52	327
2015* (Projetado)	US\$ 4.283	US\$ 12,52	342
2016* (Projetado)	US\$ 4.446	US\$ 12,52	355

Exemplo: Tabela de reposição de um executivo



Modelo dos 7 S

Estratégia:

Objetivos da organização e as escolhas que ela faz para alcançá-los, como priorizar certos produtos e mercados e alocar produtos.

Habilidades:

Capacidades Organizacionais dos indivíduos.

Valores Compartilhados:

Fundamentam a própria razão da existência da empresa, incluindo crenças essenciais e expectativas que as pessoas têm sobre a sua empresa

Staff:

Compreende as pessoas de uma organização e a atuação coletiva.

Sistemas:

Processos primários e secundários que a organização emprega para que as coisas sejam feitas.

S
estruturais

S
comportamentais

Estilo:

Evidência não escrita, embora tangível de como a administração realmente estabelece prioridades e gasta tempo.

