

Gestão de Pessoas

Aula 3

Luisa I. Porto Oliveira
luisaiporto@ig.com.br

Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão



Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Proporcionar competitividade à organização
(saber empregar as habilidades e capacidades da força de trabalho)



Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Proporcionar à organização empregados bem treinados e bem motivados.



Objetivos

1

2

3

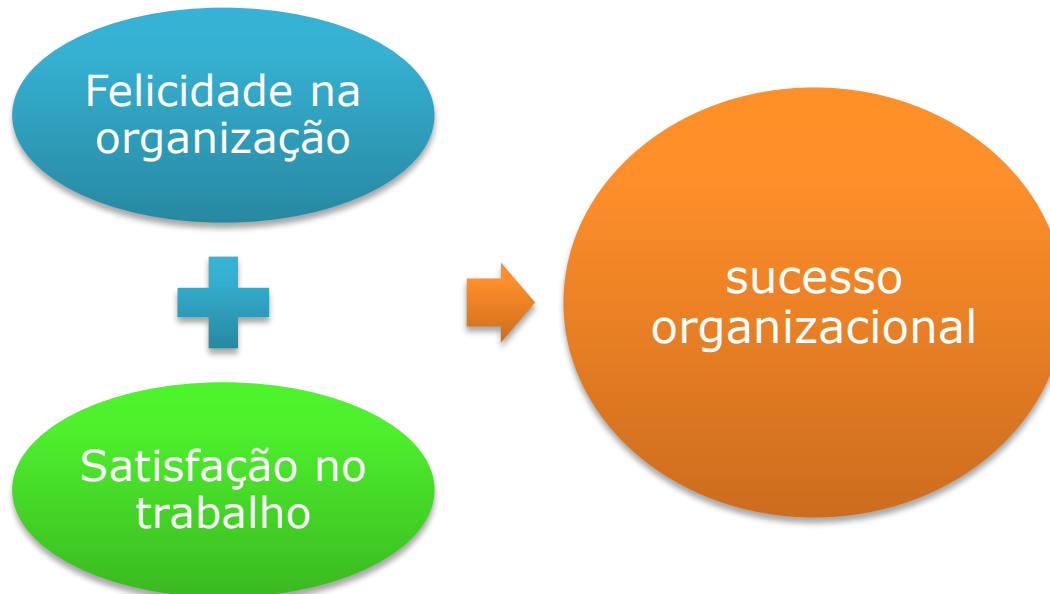
4

5

6

7

Aumentar a auto realização e a satisfação dos empregados no trabalho



Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho (QVT).



Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Administrar a mudança



Objetivos

1

2

3

4

5

6

7

Manter políticas éticas e comportamentos socialmente responsável.



Órgão de Gestão de Pessoas

De

- Operacional e burocrático
- Policiamento e controle
- Curto prazo e imediatismo
- Administrativo
- Foco na função
- Foco interno e introvertido
- Reativo e solucionador de problemas
- Foco na atividade e nos meios
- Introversão e isolamento

Para

- Estratégico
- Parceria e compromisso
- Longo prazo
- Consultivo
- Foco no negócio
- Foco externo e no cliente
- Proativo e preventivo
- Foco nos resultados e nos fins
- Extroversão e benchmarking



6 processos da Gestão de Pessoas

Agregar pessoas

- QUEM DEVE TRABALHAR? Recrutamento e seleção

Aplicar pessoas

- O QUE FAZER? Desenhos de cargos; avaliação de desempenho; orientação

Recompensar pessoas

- COMO RECOMPENSAR? Remuneração; benefícios; serviços sociais

Desenvolver pessoas

- COMO DESENVOLVER? Treinamento; desenvolvimento de carreiras; comunicações

Manter pessoas

- COMO MANTER? Disciplina; segurança; qualidade de vida; relações com sindicatos; criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias.

Monitorar pessoas

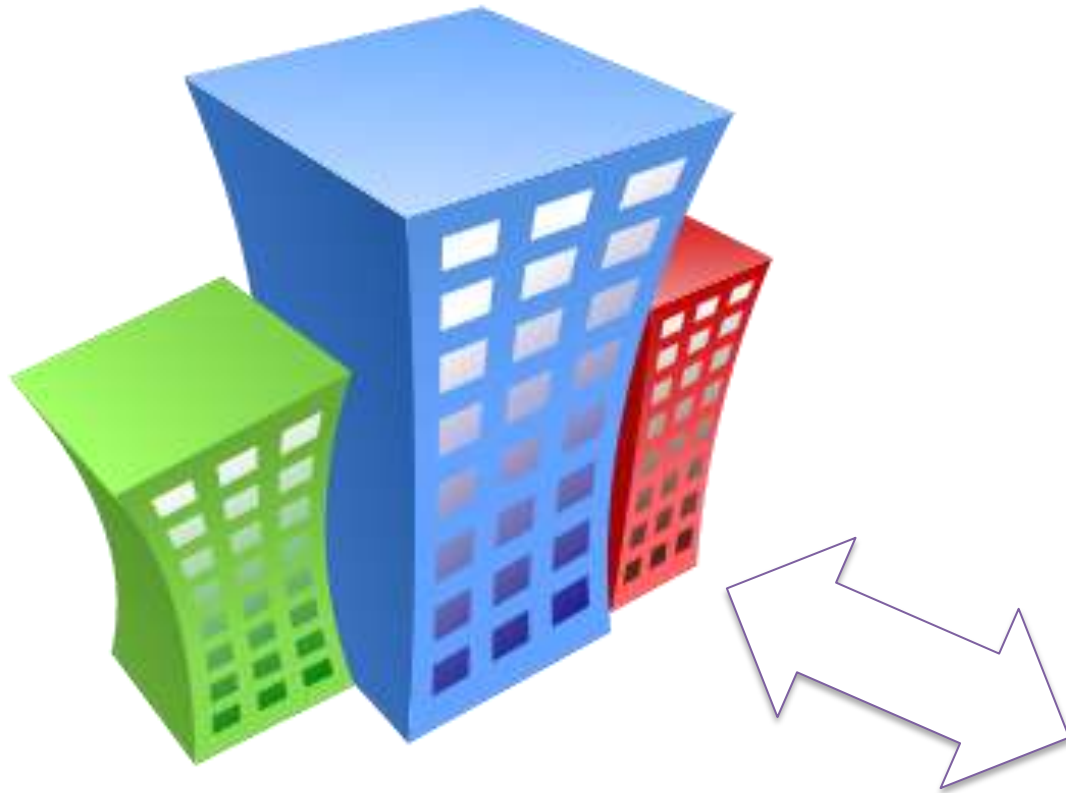
- COMO SABER O QUE FAZEM E O QUE SÃO? Banco de dados; sistema de informações gerenciais; verifica resultados.

Agregar pessoas

Rota de ingresso
das pessoas às
organizações



Agregar pessoas



Agregar pessoas



Recrutamento

- Conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.
- Sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece oportunidades de emprego que pretende preencher.



Recrutamento

Agregar pessoas - Recrutamento

Objetivo

- Divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer
- Atrair candidatos para abastecer seu processo seletivo

MERCADO DE TRABALHO – MERCADO DE RH

Recrutamento

A large blue semi-circular arrow pointing from the right towards the 'Objetivo' section. The word 'Recrutamento' is written inside the arrow.

Recrutamento

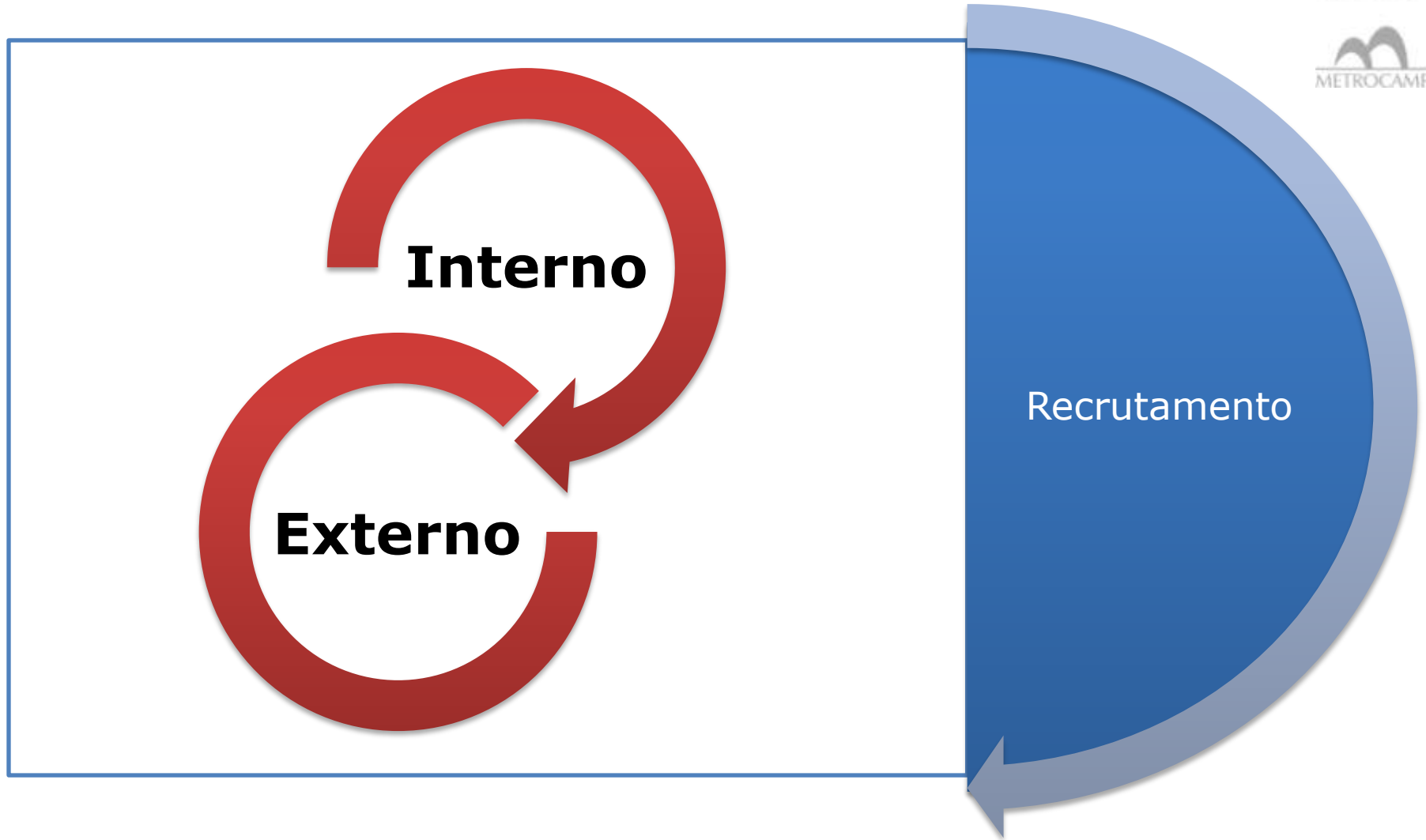
- Se apenas comunica e divulga, não atinge seus objetivos.
- O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados

Recrutamento





Agregar pessoas - Recrutamento



Recrutamento **interno**

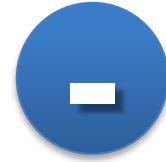
Prós



- Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários.
- Incentiva a permanência dos funcionários e a sua fidelidade à organização.
- Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental.
- Probabilidade de uma melhor seleção, pois os candidatos são mais conhecidos.
- Custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo.

Recrutamento **interno**

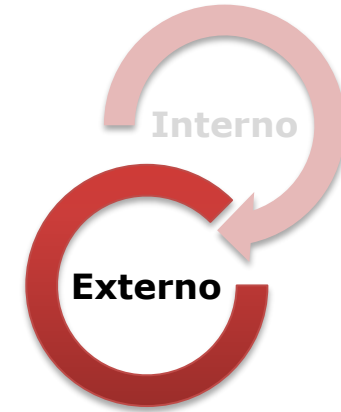
Contras



- Pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas.
- Facilita o conservantismo e favorece a rotina atual.
- Ideal para empresas burocráticas e mecánísticas.
- Mantém e conserva a cultura organizacional.

Recrutamento **externo**

Prós



veris

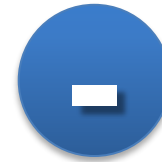
IBTA

METROCAMP

- Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas.
- Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações.
- Incentiva a interação da organização com o mercado.
- Indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

Recrutamento **externo**

Contras



- Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização
- Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos
- Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidato externos. Custos operacionais
- Exige esquema de socialização organizacional para os novos funcionários
- É mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

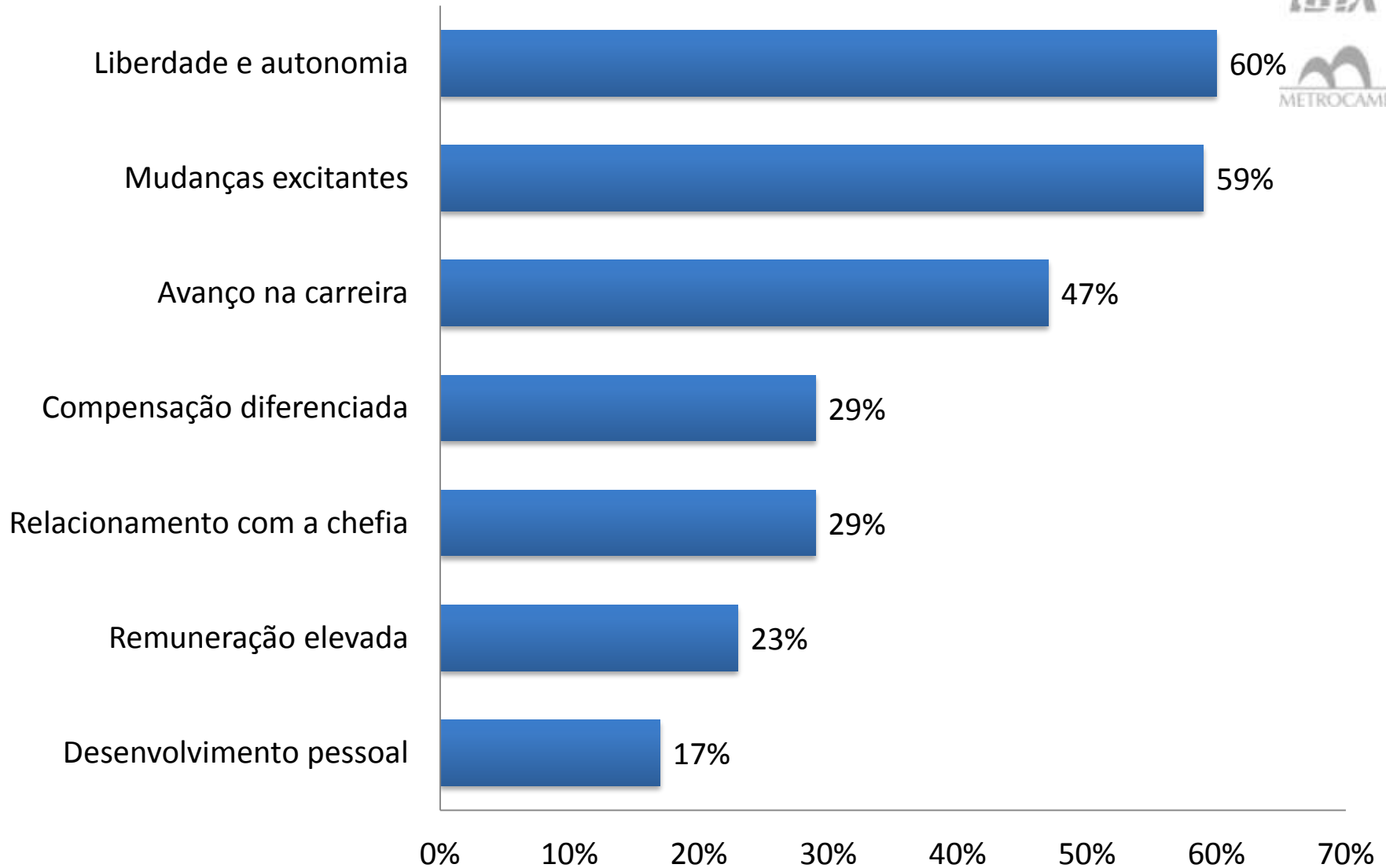
Recrutamento **externo**

Técnicas

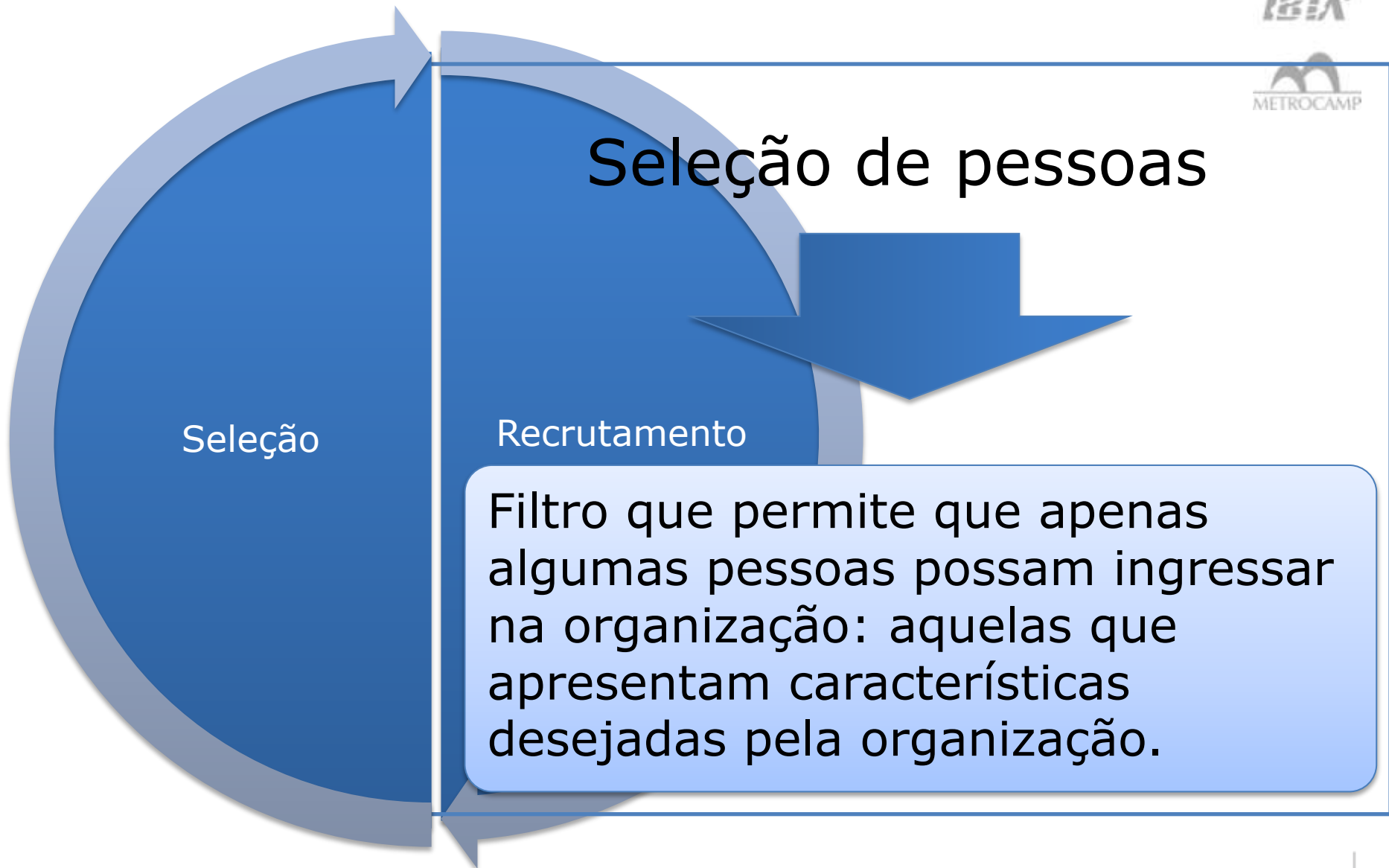


- 1. Anúncios em jornais e revistas especializadas**
- 2. Agências de recrutamento**
- 3. Contatos com escolas, universidades e agremiações**
- 4. Cartazes ou anúncios em locais visíveis**
- 5. Apresentação de candidatos por indicação de funcionários**
- 6. Banco de dados de candidatos**

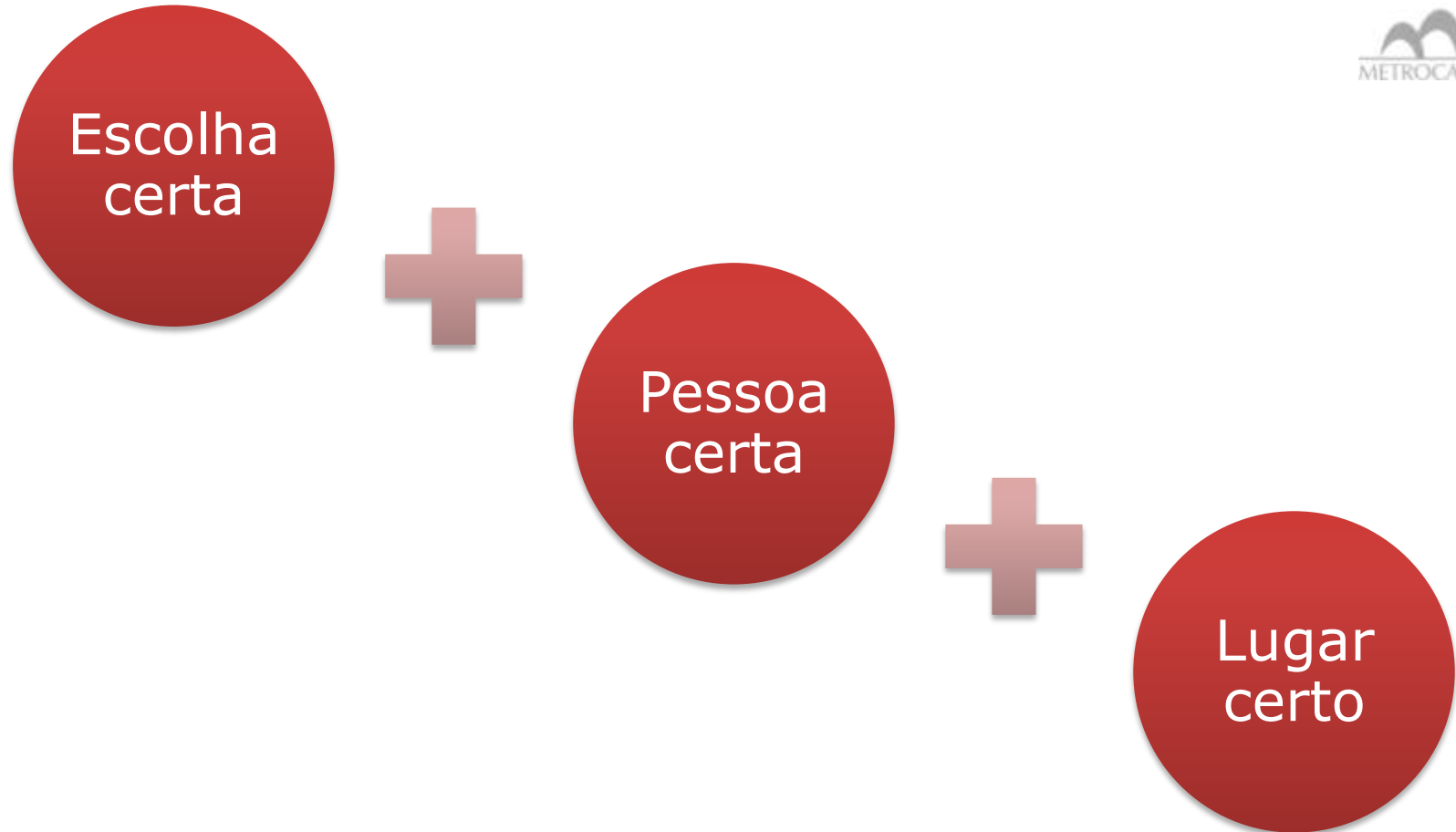
Grandes empregos significam



Agregar pessoas - Seleção



Agregar pessoas - Seleção



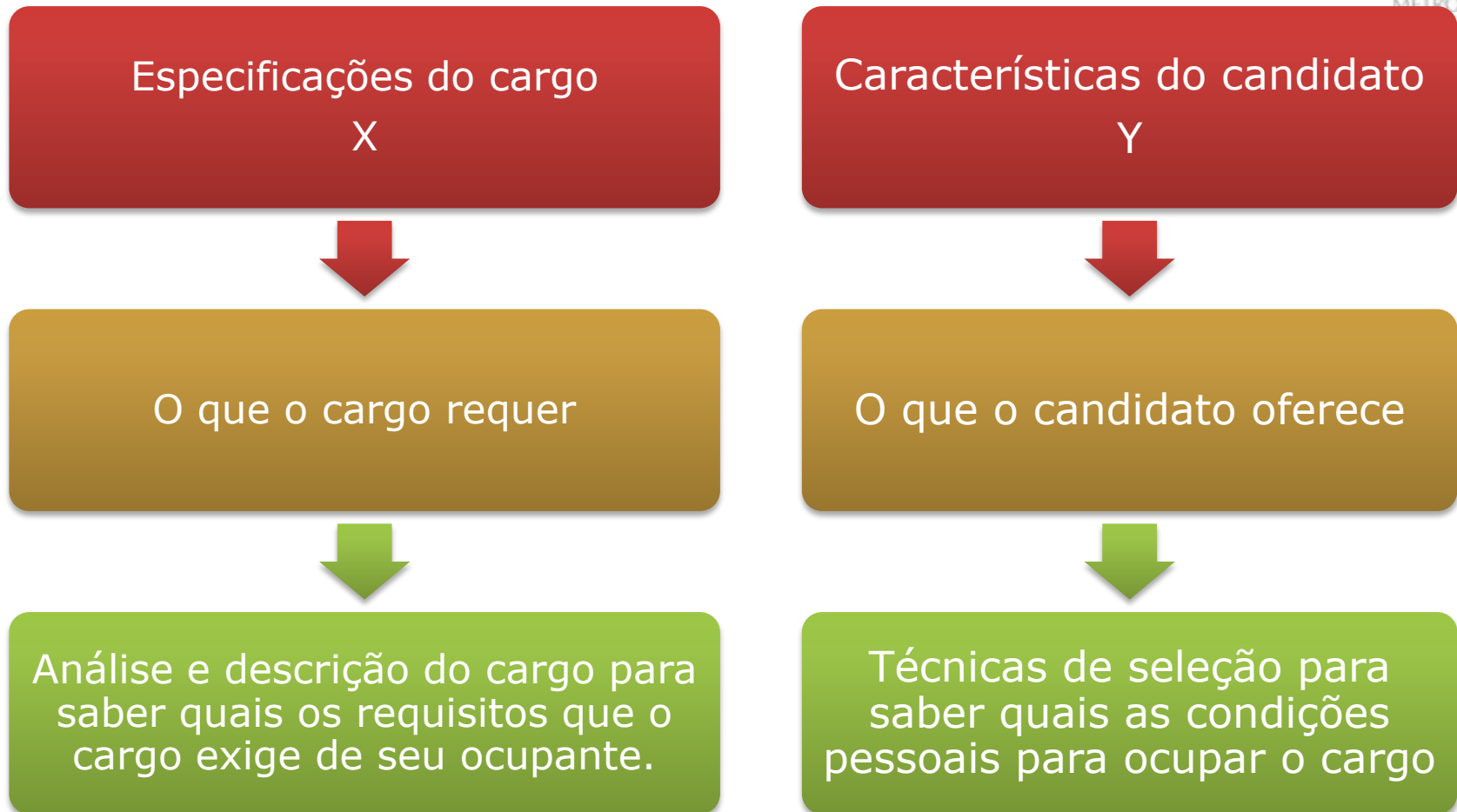
Agregar pessoas – Seleção



A seleção é processo de **comparação e decisão**

Pessoas diferentes

Agregar pessoas - Seleção



Agregar pessoas - Seleção

Cargo X

&

Candidato Y

X > Y → Não atinge condições ideiais

X = Y → Há condições ideias

Y > X → Superdotado

Agregar pessoas

**Gestão
de RH**



Presta assessoria
aplicando provas e
testes

**Gerente
de linha**



Toma as decisões

Agregar pessoas - Seleção



Agregar pessoas

Seleção → **Técnicas**

1.Entrevista

2.Prova de conhecimento ou capacidade

3.Testes psicométricos

4.Testes de personalidade

5.Técnicas de simulação

Entrevista de emprego



Dicas

Como conduzir entrevistas de seleção

1. Identifique os objetivos principais da entrevista
2. Crie um bom clima para a entrevista
3. Conduza a entrevista orientada para objetivos
4. Evite questões discriminatórias
5. Responda às questões feitas e às outras que não foram feitas
6. Anote suas impressões imediatamente após a entrevista



Prova de fogo

Que legado você quer deixar nesta empresa?

Você teve oportunidade de liderar um projeto? Conte-nos como foi o processo.

De que forma você busca autoconhecimento?

Entre seus amigos, como você é lembrado?

O que você sabe sobre si mesmo hoje não sabia há cinco anos?

Por que escolheu esta empresa e não a concorrente?

Qual a decisão mais difícil que já tomou em sua vida?

Conte uma situação em que precisou trabalhar com uma pessoa difícil.

Quantas padarias tem São Paulo?

Quantas listras tem uma zebra?

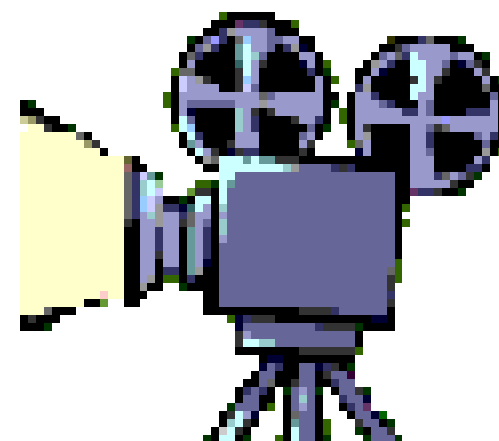


Boletim da Informação

A Toyota estima que gasta nos Estados Unidos algo como US\$ 6 milhões para selecionar 3.000 pessoas. E considera isso um excelente investimento.

Chiavenato, 1999, p.127





Obrigada

Gestão de Pessoas

Luisa I. Porto Oliveira
luisaiporto@ig.com.br