

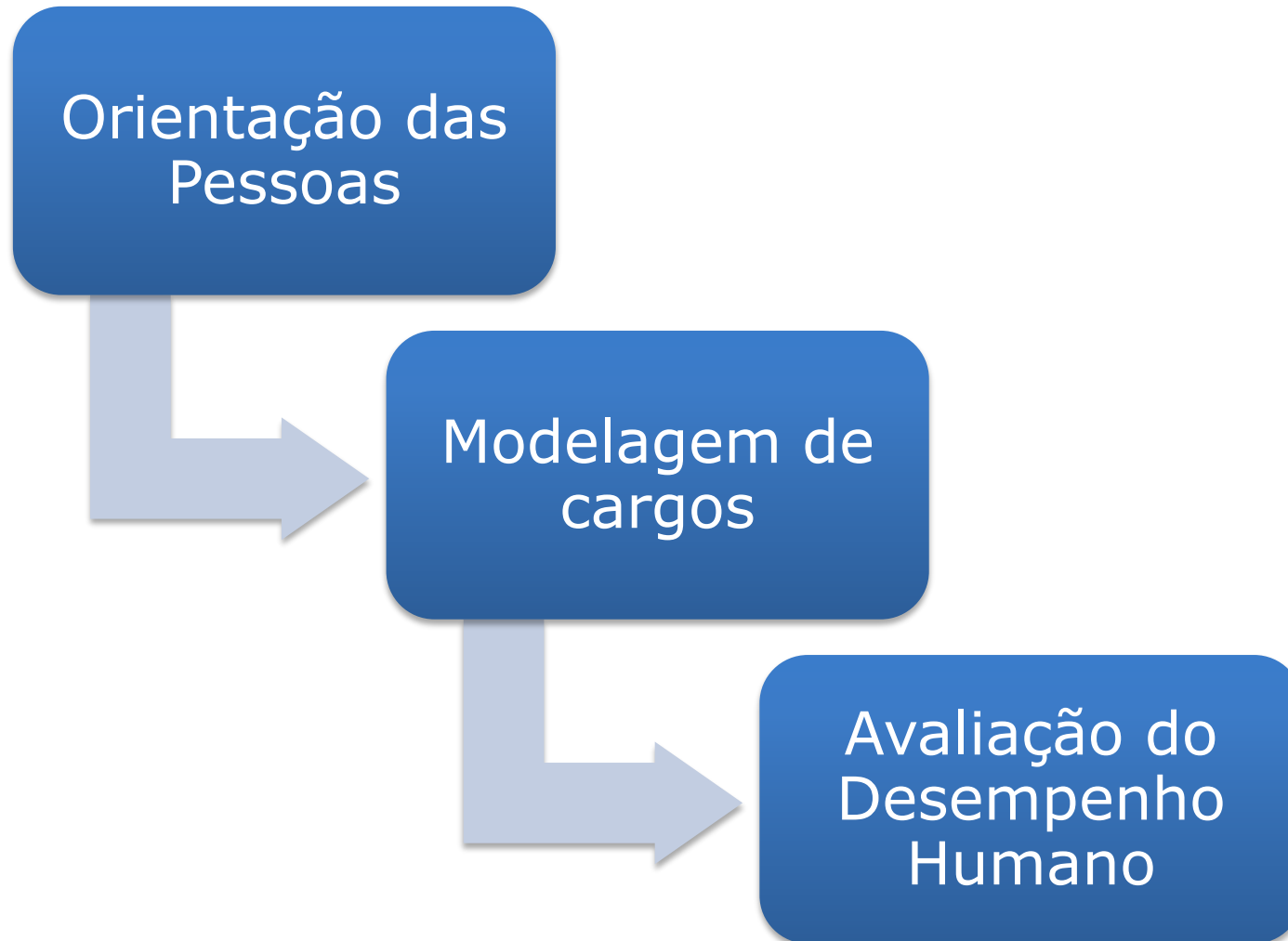
Gestão de Pessoas

Aula 4

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



Aplicando pessoas



Aplicar pessoas

Orientação

Posicionar as pessoas em suas atividades na organização e esclarecer seu papel e objetivos.

Encaminhar, indicar o rumo.

Depende da cultura organizacional.

Orientação
das Pessoas

Modelagem de
cargos

Avaliação do
Desempenho
Humano

veris

IBTA

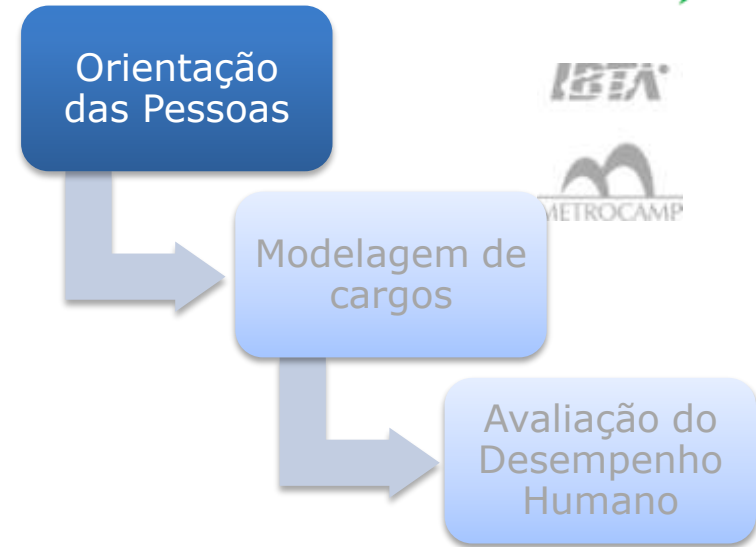
METROCAMP

Aplicar pessoas Orientação

Socialização organizacional: bidirecional

Como deve pensar e agir de acordo com os ditames da organização.

Processo de quatro mãos: adaptação mútua



Assuntos organizacionais

- Missão e objetivos da organização
- Políticas e diretrizes
- Estrutura organizacional
- Produtos e serviços oferecidos
- Regras e procedimentos internos
- Arranjo físico e instalações
- Apresentação aos superiores e colegas de trabalho

Benefícios oferecidos

- Horário de trabalho, de descanso e refeições
- Dias de pagamento e adiantamento salariais
- Programa de benefícios

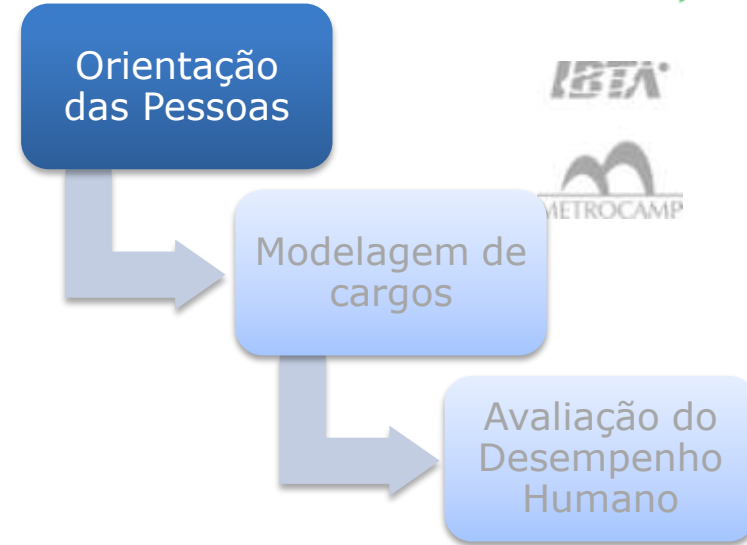
Deveres do novo participante

- Responsabilidades básicas
- Visão geral do cargo
- Tarefas
- Objetivos do cargo
- Metas e resultados a alcançar

Aplicar pessoas Orientação

Objetivos:

- Reduzir a ansiedade das pessoas
- Reduzir a rotatividade
- Economizar tempo
- Desenvolver expectativas realísticas



Você sabe o que é empowerment?

- Transmitir responsabilidades e recursos para todas as pessoas a fim de obter a sua energia criativa e intelectual.
- Buscar a energia, o esforço e a dedicação de todos e tirar do gerente o antigo monopólio do poder, das informações e do desenvolvimento.
- Empoderar é dar poder aos funcionários.

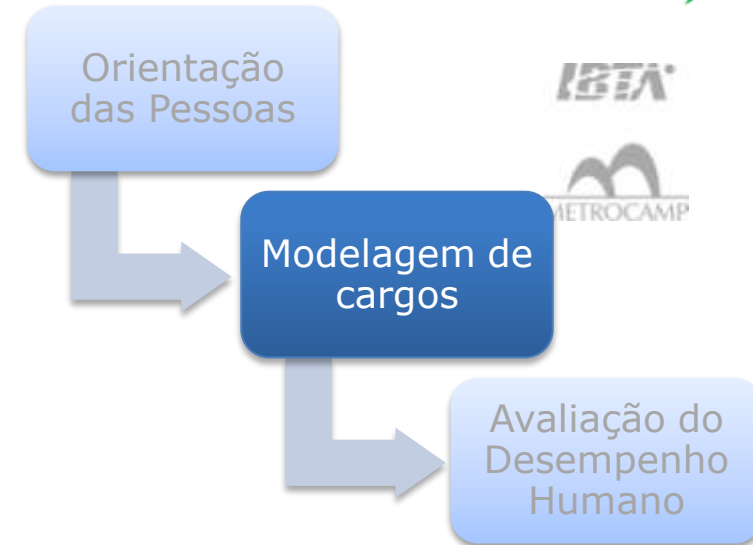


Aplicar pessoas

Modelagem de cargos

Cargo: composição de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa

- Quais as tarefas
 - Como, quando, onde e por que serão desempenhadas
 - Quem é o superior imediato
 - Quem são os subordinados
-
- Estão em evolução, inovação e mudança para se adaptarem às contínuas transformações que envolvem a organização.



Cargo pequeno demais para o espírito de certas pessoas?

Enriquecimento de cargos!!!

- Adequação permanente do cargo ao crescimento profissional do ocupante.
- Aumentar deliberadamente e gradativamente os objetivos, responsabilidades e desafios das tarefas do cargo para ajustá-los às características do ocupante.

Quem vive eternamente em terreno de ovelha nunca aprenderá a voar como uma águia.



Parceria – GM e Toyota



Estabeleceram uma filosofia formal básica:

- 1 – Kaizen – eterna busca da **perfeição**
- 2 – **Desenvolvimento** exaustivo do potencial humano
- 3 – Jikoda – superação da **qualidade**
- 4 – Cimentação da **confiança** mútua
- 5 – Desenvolvimento de **equipes** de trabalho
- 6 – **Todo** empregado é um diretor
- 7 – Proporcionar um meio de **vida estável** a todo o pessoal

Apoiando-se em sistemas simples e um sólido treinamento do pessoal esses 7 elementos produziram extraordinária melhoria no rendimento.

Aplicar pessoas – **Avaliação de Desempenho Humano**

Em todos os momentos estamos avaliando tudo o que acontece a nosso redor!!

Orientação
das Pessoas

Modelagem de
cargos

Avaliação do
Desempenho
Humano



Aplicar pessoas – **Avaliação de Desempenho**

- Identificar, mensurar e administrar o desempenho humano nas organizações.
- Identificar o grau em que o funcionário alcança os requisitos do seu trabalho.



Por que avaliar?



- Proporcionar julgamento sistemático para fundamentar aumentos salariais, promoções, transferências e, muitas vezes, demissões.
- Comunicar aos funcionários como estão indo no seu trabalho, sugerindo mudanças no comportamento, atitudes, habilidades e conhecimentos.

Avaliação Participativa Por Objetivos

– APPO

- Formulação de objetivos consensuais
- Comprometimento pessoal quanto ao alcance dos objetivos
- Negociação com o gerente sobre a alocação dos recursos e meios para alcançar objetivos
- Desempenho
- Constante monitoração dos resultados
- Retroação intensiva e contínua avaliação

FOCO NO FUTURO!!!



APPO - Ciclo



American Airlines



Padrões específicos para o desempenho do pessoal operacional dos aeroportos de todo o mundo:

- Pontualidade de 95% nos horários programados de chegada dos vôos.
- Os possíveis atrasos de vôos não devem ultrapassar 15 minutos.
- Espera de menos de cinco minutos para 85% dos passageiros no atendimento do check-in nos aeroportos.

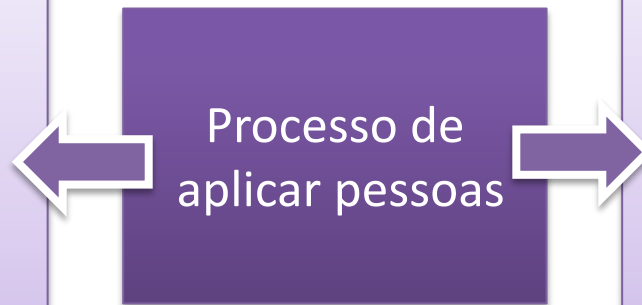
Que nota você daria para os processos de aplicar pessoas em sua organização?



←
Abordagem Tradicional

→
Abordagem Moderna

- Modelo mecanístico
- Ênfase na eficiência
- Fatores higiênicos
- Estabilidade
- Conservantismo
- Permanente e definitivo



- Modelo orgânico
- Ênfase na eficácia
- Fatores motivacionais
- Instabilidade e mudança
- Inovação e criatividade
- Provisória e mutável

Vídeo



Obrigada

Gestão de Pessoas

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