

Recursos Humanos

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

- INTRODUÇÃO 6
- HISTÓRIA..... 7
- CONTEXTO..... 8

CAPÍTULO 2

- CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO 10
- ERAS DA ORGANIZAÇÃO 11
- ORGANIZAÇÃO COMO SISTEMAS ABERTOS..... 12
- NÍVEIS ORGANIZACIONAIS 16
- AS ORGANIZAÇÕES E OS AMBIENTES..... 17

CAPÍTULO 3

- COMUNICAÇÃO 20
- COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES..... 22

CAPÍTULO 4

- RECURSOS ORGANIZACIONAIS..... 24
- CARÁTER MULTIVARIADO 26
- CARÁTER CONTINGENCIAL..... 27
- PROCESSO 30
- POLÍTICA 30
- OBJETIVOS 31

CAPÍTULO 5

- PESQUISA INTERNA DE NECESSIDADES..... 33
- PESQUISA EXTERNA DE MERCADO 35
- MEIOS DE RECRUTAMENTO 39

CAPÍTULO 6

- CONCEITOS UTILIZADOS EM SELEÇÕES 44
- BASES PARA A SELEÇÃO 46
- ENTREVISTAS..... 50
- O PROCESSO DE SELEÇÃO 57

CAPÍTULO 7

- CARGO: O CONCEITO..... 60
- CARGO: O CONCEITO DE DESENHO 61
- OS MODELOS DE DESENHO DE CARGOS..... 61
- AS EQUIPES DE TRABALHO..... 65

CAPÍTULO 8

- DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE CARGOS 68
- MÉTODOS DE DESCRIÇÃO E ANÁLISE..... 69
- FASES DA ANÁLISE 72
- OBJETIVOS DA DESCRIÇÃO E ANÁLISE..... 73

CAPÍTULO 9

- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 75
- RESPONSABILIDADE 75
- OBJETIVO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO..... 77
- BENEFÍCIOS..... 77
- ENTREVISTAS SOBRE O DESEMPENHO..... 78

CAPÍTULO 10

- O CARÁTER MULTIVARIADO DO SALÁRIO 80
- AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS 81
- PESQUISA SALARIAL 84

CAPÍTULO 11

- HIGIENE DO TRABALHO 87
- CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO 87
- SEGURANÇA DO TRABALHO 89
- QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 89

CAPÍTULO 12

- RELAÇÕES COM EMPREGADOS..... 91
- CONFLITOS 92
- MEIOS DE AÇÃO SINDICAL..... 93

CAPÍTULO 13

- TREINAMENTO..... 96
- TENDÊNCIAS NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 102

CAPÍTULO 14

- BALANÇO SOCIAL 105
- AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS..... 107

2.1 - CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO

A vida comum é constituída de diversas interações entre as pessoas e as organizações.

Os seres humanos não vivem isoladamente, mas sim, em um relacionamento constante. Devido as limitações individuais, estes são obrigados a cooperar uns com os outros, formando organizações para que possam alcançar seus objetivos.

A existência de uma organização, dá-se somente quando:

- Existem pessoas que se comunicam;
- Contribuem com a ação conjunta;
- Buscam alcançar um objetivo em comum.

Ao se dispor para contribuir com uma ação, se está beneficiando para a construção de uma coordenação. No entanto, esta contribuição pode variar de indivíduo para indivíduo e até mesmo com o próprio indivíduo ao passar dos anos, demonstrando uma instabilidade.

Existem diferentes tipos de organizações, como por exemplo, as empresas comerciais ou industriais, as de serviços (bancos, hospitais, trânsito, universidade, etc.), as militares, públicas, etc. Estas podem vir a produzir bens ou produtos.

Alguns exemplos de organizações:

- Empresas industriais	- Rádio e televisão	- Restaurantes
- Bancos e financeiras	- Hospitais e laboratórios	- Empresas de propaganda
- Igreja	- Empresas jornalísticas	- Cinema e teatro
- Lojas e comércio	- Empresas de consultoria	- Clínicas médicas
- Escolas e universidades	- Empresas de auditoria	- Shoppings Centers

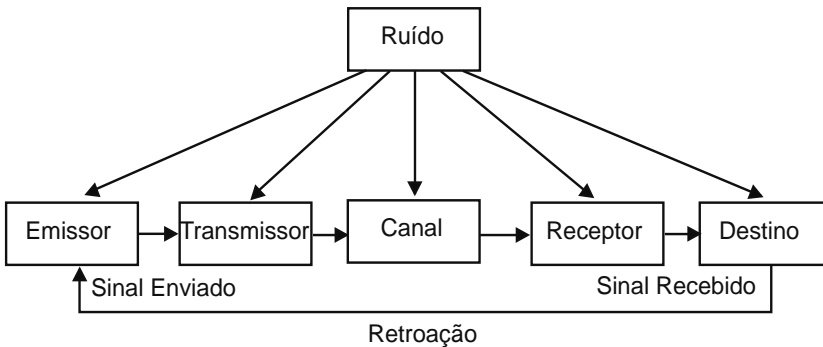
3.1 - COMUNICAÇÃO

As pessoas seguem uma tendência inevitável de se relacionar, nesse ato surge a comunicação, que é onde ocorre uma transferência de informações. Esta é a chave de compartilhamento de sentimentos e conhecimentos.

A comunicação é constituída de cinco elementos:

- 1) **Emissor:** é o responsável pela emissão da mensagem.
- 2) **Transmissor:** é o codificador da mensagem enviada pelo emissor.
- 3) **Canal:** é o que separa o emissor do destino.
- 4) **Receptor:** é o decodificador da mensagem, a deixando compreensível ao destino.
- 5) **Destino:** é para quem a mensagem foi enviada, o destinatário.

Na figura abaixo é possível visualizar este processo:



No ser humano, o organizador de mensagens é o sistema nervoso central, pois ele seleciona, arquiva, ordena os dados, enviando-os aos músculos, recebidos pela movimentação dos órgãos. Este processo é o mesmo que ajusta um indivíduo à realidade e ao ambiente que o rodeia.

4.1 - RECURSOS ORGANIZACIONAIS

Para que uma organização possa produzir são necessários alguns recursos. Os fatores de produção podem ser apontados como natureza, capital e trabalho.

A *natureza* fornece toda a matéria-prima que irá se transformar em produto ou serviço.

O *capital* é o meio de pagamento para que se possa adquirir a matéria-prima.

O *trabalho* é a mão-de-obra.

É válido lembrar que o processo produtivo é muito mais complexo do que o apresentado aqui, superficialmente.

Os recursos organizacionais podem ser classificados em cinco grupos:

RECURSOS FÍSICOS

É o recurso básico de uma organização. É constituído de espaço físico, processo produtivo, tecnologia e processos trabalhistas que se voltam para a produção de produtos ou serviços.

RECURSOS FINANCEIROS

É o recurso que faz referência ao capital já investido ou que ainda será investido em um empreendimento. É o que garante os recursos necessários à organização.

RECURSOS HUMANOS

São todas as pessoas que acabam ingressando em uma organização, distribuídas em níveis, como já visto anteriormente, o institucional, intermediário e operacional.

São elas as responsáveis por trazer habilidades, comportamentos, conhecimentos etc., não importando o cargo que lhes são estabelecidos dentro da organização.

5.1 - PESQUISA INTERNA DE NECESSIDADES

É um modo de verificar as necessidades da organização de forma relativa às carências da atuação do setor de Recursos Humanos. É observar as precisões a curto, médio e longo prazo.

PLANEJAMENTO DE PESSOAL

Esse planejamento é decisivo no que se refere a Recursos Humanos. Trata-se de uma antecipação das necessidades de trabalho humano para se realizar uma ação organizacional no futuro.

No modelo a seguir é possível visualizar a base para o planejamento de pessoal:



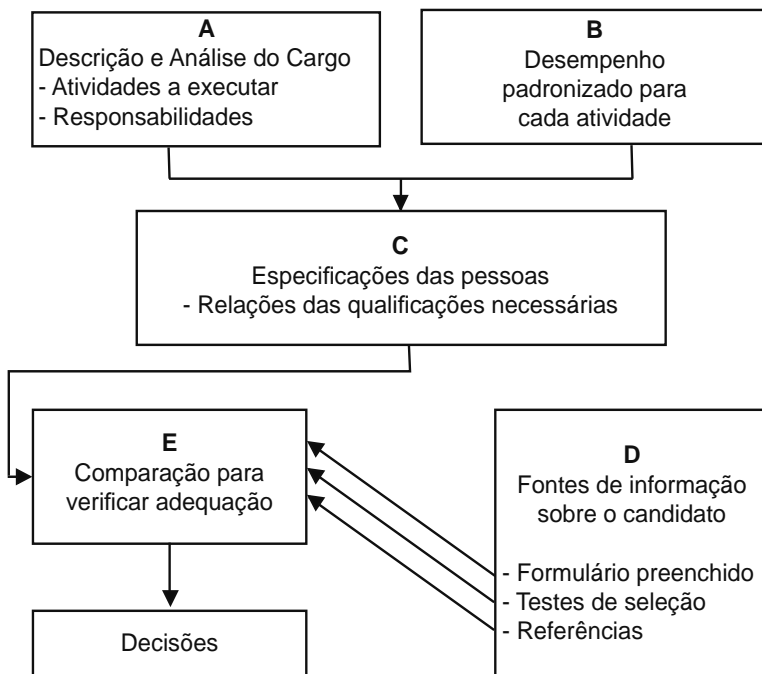
6.1 - CONCEITOS UTILIZADOS EM SELEÇÕES

A Seleção de Pessoas tem como objetivo buscar os profissionais mais adequados ao cargo aberto em uma empresa. Esta, busca a solução de dois problemas básicos:

- 1) Adequação do recrutado ao cargo.
- 2) Eficiência e Eficácia do mesmo.

Este tipo de seleção é utilizado devido as diferenciadas características que um homem pode apresentar. Seu dever é o de imaginar como um selecionado poderá se comportar numa situação do presente e futuro.

Na figura a seguir é possível acompanhar o processo de seleção:



7.1 - CARGO: O CONCEITO

O conceito de cargo tem como base a tarefa, atribuição e função:

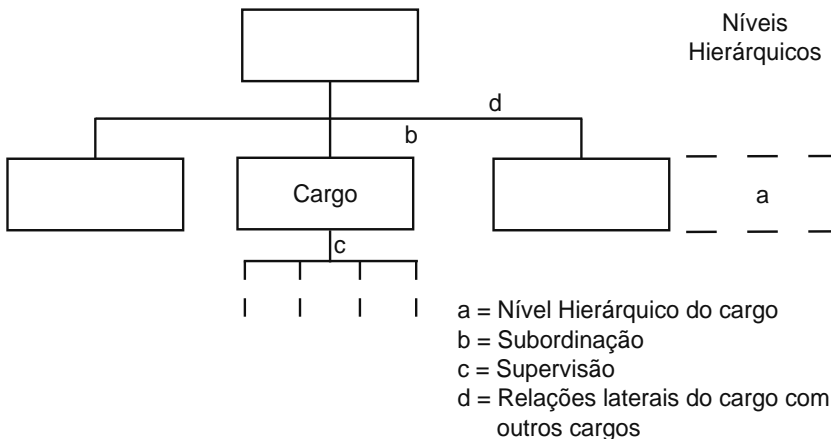
1) Tarefa: é toda a atividade individualizada e executada por um ocupante de um cargo. São cargos simples e repetitivos, que exigem movimentos mais braçais.

2) Atribuição: é toda atividade individualizada e executada por um ocupante do cargo. Exige um esforço mental maior e menos braçal.

3) Função: é toda a atividade exercida de maneira sistemática e repetitiva pelo ocupante do cargo.

Desse modo, cargo é o conjunto das funções com uma posição definida na estrutura organizacional, dentro de um organograma. Resumindo, são as relações existentes entre duas ou mais pessoas.

No organograma, a posição do cargo define o nível hierárquico, a subordinação, os subordinados e o departamento onde está situado.



Todo cargo possui um ou mais ocupantes, assim espera-se que este execute as tarefas que lhe condizem, a subordinação ao seu superior, a administração de seus subordinados e tudo que respeito à sua unidade trabalhista.