

Seminário Interdisciplinar V

Aula 1

Desafios contemporâneos da gestão de pessoas

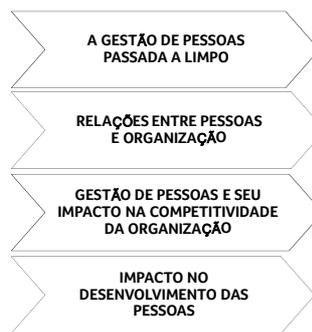
Convite ao estudo

- ▶ Qual a importância e o que significa gerir pessoas?
- ▶ Modelos de gestão de pessoas.
- ▶ Gestão estratégica de RH.
- ▶ O papel do profissional de RH.
- ▶ Tendências e desafios em gestão de pessoas.
- ▶ Contrato psicológico no trabalho.

Questão para reflexão

- Qual a importância da gestão de pessoas?

A importância da gestão de pessoas



(DUTRA, 2017)

A gestão de pessoas passada a limpo

- ▶ As organizações vêm sofrendo grande pressão do contexto externo, forçando-as a uma revisão na forma de gerir pessoas.
- ▶ As alterações em padrões de valorização socioculturais, a velocidade das transformações tecnológicas e do ambiente e as alterações nas condições de vida têm afetado profundamente o conjunto de expectativas das pessoas.
- ▶ A conciliação de expectativas está relacionada ao compartilhamento de responsabilidades entre a organização e a pessoa.

Relações entre pessoas e organização

- ▶ A gestão de pessoas pelas organizações passa por grandes transformações em todo o mundo.
- ▶ Essas transformações vêm sendo motivadas pelo surgimento de um novo **contrato psicológico** entre as pessoas e a organização.

VÍDEO

CONTRATO PSICOLÓGICO



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=56Ga9V4E93s>



Segundo Menegon e Casado (2006), com base em Kidder e Buchholtz (2002), contrato psicológico é o conjunto de expectativas recíprocas relativas às obrigações mútuas entre organizações e pessoas.

Contrato psicológico

- ▶ Contrato tácito;
- ▶ Define as expectativas entre **pessoas X organização**;
- ▶ Desenvolvimento da organização;
- ▶ Desenvolvimento pessoal;
- ▶ Desenvolvimento mútuo;
- ▶ Abrange toda a sociedade e todos os tipos de organização: **públicas, privadas, terceiro setor.**

"O desenvolvimento organizacional está cada vez mais atrelado ao desenvolvimento das pessoas"

A construção do contrato psicológico

- ▶ Processo de seleção;
- ▶ Processo de integração;
- ▶ Negociação e conciliação das expectativas;
- ▶ Canais de comunicação;
- ▶ Avaliações e feedback frequentes;
- ▶ Recrutamento interno.

Gestão de pessoas e seu impacto na competitividade da organização

- ▶ A qualidade da gestão de pessoas torna-se um diferencial competitivo que se sustenta no tempo.
- ▶ As organizações dependem cada vez mais do grau de envolvimento e comprometimento das pessoas com seus objetivos estratégicos e negócios.

Impacto no desenvolvimento das pessoas

- ▶ O fato de as organizações serem obrigadas a observar melhor o conjunto de expectativas e necessidades das pessoas fez com que surgissem as pressões do contexto interno, ou seja, de dentro da própria organização.
- ▶ As pressões do contexto externo e interno geraram a necessidade de uma profunda reflexão acerca da gestão de pessoas com um deslocamento do foco no controle das pessoas para o foco em seu desenvolvimento.

Questão para reflexão

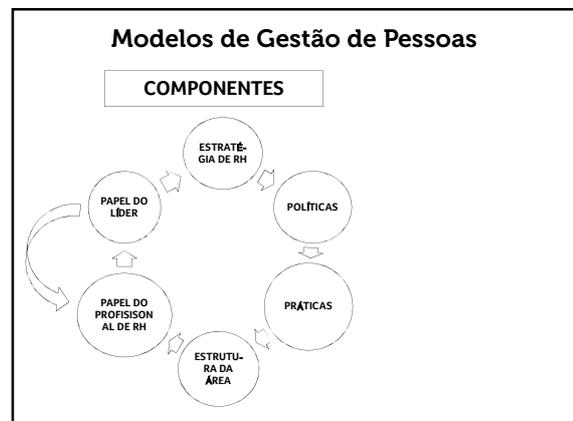
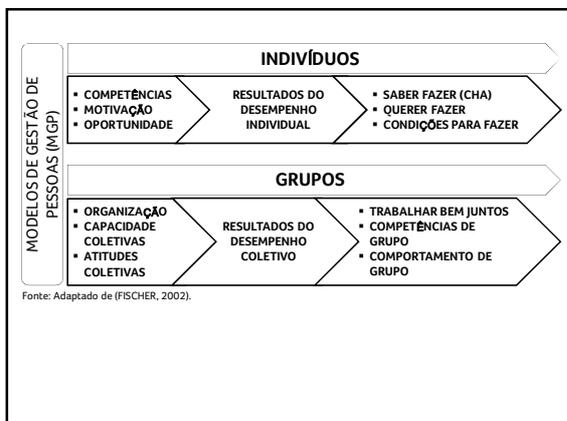
- O que significa “gerir pessoas”?

Modelo de Gestão de Pessoas



Modelo de Gestão de Pessoas

- ▶ É possível produzir comportamentos ou competências?
 - Pessoas;
 - Empresa;
 - Liderança;
 - Resultado;
 - Trabalho.





Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo. (DUTRA, 2016).



Atividades e processos institucionalizados que uma empresa adota para interferir nas relações com indivíduos e grupos com o objetivo de direcionar o comportamento humano no trabalho. (FISCHER, 2002).

Gestão estratégica de RH

Gestão estratégica de RH

- ▶ Competitividade empresarial (dec. 80);
- ▶ Mudança das estratégias de negócios;
- ▶ Mudança no comportamento organizacional;
- ▶ As práticas de RH que mais contribuem com os negócios – **Visão universalista**;
- ▶ Práticas devem ser alinhadas com às contingências das empresa – **Visão contingencial**;
- ▶ Práticas deve estar alinhadas entre si – **Visão configuracional**.

O papel do profissional de RH

Atividade em sala



- ▶ De acordo com seus conhecimentos prévios, e os adquiridos até esta etapa da aula. Responda:
 1. Qual é o papel do gestor de pessoas nas organizações em geral?

Referências

- ▶ DUTRA, Joel Souza, DUTRA, Tatiana Almendra, DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de Pessoas**. Atlas, 07/2017.
- ▶ DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas - Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**, 2ª edição. Atlas, 02/2016.
- ▶ DUTRA, Joel Souza, FLEURY, Maria Leme, RUAS, (Org.).
- ▶ **Competências: conceitos, métodos e experiências**. Atlas, 01/2012.
- ▶ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 4th edição. Manole, 04/2015.
- ▶ FISCHER, André L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M. T. et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.