

Escola secundária de Figueiró dos vinhos

Disciplina: organização e gestão do desporto

Ano/ Turma: 11^aD

Recursos humanos nas organizações



Trabalho realizado por: Daniel Santos

N^o1

11^oD

Escola secundária de Figueiró dos vinhos

Disciplina: organização e gestão do desporto

Ano/ Turma: 11^aD

Recursos humanos nas organizações



Paulo santos

Índice

Gestão de recursos humanos

- Objectivos.....5/6/7
- Eficácia organizacional

Constituição de equipas de trabalho

- Conceitos gerais.....7
- Benefícios.....8
- Características para o sucesso.....9
- Estilos individuais
- Esquema de desenvolvimento

Liderança

- Características de um líder.....9
- Estilos de liderança10

Motivação

- Definição.....11
- Tipos de motivação.....11
- Teorias12/13/14

Métodos e instrumentos de gestão de pessoas

- Modelos de gestão de pessoas.....14/15
- Balanço social.....15
- Métodos e instrumentos de gestão de pessoas.....16

Introdução

Neste trabalho vou falar uma vez mais dos recursos humanos nas instalações dentro deste tema vou falar sobre a gestão de pessoas no sec.xxi, , constituição de equipas de trabalho, liderança, motivação e métodos e instrumentos de gestão de pessoas.

Com este trabalho tenho como objectivo aprofundar os meus conhecimentos e também preparar me melhor para o teste escrito.



Gestão de pessoas no século XXI

Objectivos:

1. Ajudar a organização a alcançar os seus objetivos e realizar a sua missão.
2. Proporcionar competitividade á organização.
3. Proporcionar á organização pessoas em treinadas e motivadas.
4. Aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho.
5. Desenvolver e manter qualidade de vida de trabalho.
6. Administrar e impulsionar a mudança.
7. Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

Ajudar a organização a alcançar os seus objetivos e realizar a sua missão.

A função dos recursos humanos é fundamental para a organização.

Antigamente só se pensava na qualidade do trabalho.

Não se pode ajudar a organização sem se conhecer primeiro o negocio da organização.

O principal objetivo dos recursos humanos é ajudar a organização a atingir metas, objetivos e a realizar a sua missão.

Proporcionar competitividade á organização.

Saber empregar as habilidades e competências de trabalho.

Os recursos humanos de uma organização têm como função fazer com que as pessoas sejam mais produtivas para beneficiar os clientes, parceiros e empregados.

Proporcionar á organização pessoas em treinadas e motivadas.

Nas organizações as pessoas tem de ser bem treinadas e motivadas para terem um melhor desempenho na organização.

É necessário preparar continuamente as pessoas.

As pessoas devem receber conhecimento e não apenas dinheiro.

Para melhorar o seu desempenho as pessoas devem recompensar toda a gente que faz bem e não recompensar as que não fazem bem.

Aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho.

Antigamente as empresas só pensavam em fazer o trabalho.

Para que sejam produtivas, as pessoas devem sentir que o trabalho é adequado.

As pessoas devem identificar se com aquilo que fazem.

Com isto as pessoas satisfeitas tem melhor sucesso que as não satisfeitas.

A satisfação no trabalho é uma forte determinação no sucesso organizacional.

Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de vida no trabalho refere se aos aspetos da experiencia do trabalho, ter liberdade de tomar decisões, conforto no trabalho, segurança, horas adequadas.

A confiança das pessoas é fundamental para a retenção e a fixação de talentos.



Administrar e impulsionar a mudança.

Nas últimas décadas houve um período de mudanças sociais, tecnológicas, económicas e políticas.

Estas mudanças fizeram com que as empresas fossem mais competitivas.

Essas mudanças multiplicam-se cujas soluções impõem novas estratégias, filosofias, programas.

Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

- Toda a Atividade dos recursos humanos deve ser aberta, transparente, confiável e ética.
- As pessoas não devem ser discriminadas.
- Os princípios éticos devem ser aplicados a todas as atividades dos recursos humanos.
- As pessoas e organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social.

Constituição de equipas de trabalho

A constituição de equipas de trabalho é fundamental para realizar os objectivos e metas da organização.

O trabalho em equipa consiste na realização de um determinado objectivo que diz respeito á equipa.

Quando se trabalha em equipa toda a equipa é responsável pelo sucesso e insucesso.

A polivalência é algo que é bom para ajudar a equipa a realizar os objectivos.

Benefícios da gestão de equipas

Tem como benefício juntar várias pessoas no sentido de trabalharem em conjunto para alcançar um determinado objectivo.

Os indivíduos assumem o sentido de pertença a um grupo.

Conseguir saber se a energia do grupo pode trazer benefícios para o meu desempenho.

Características para o sucesso de equipas de trabalho

- Liderança
- Estabelecimento de objectivos precisos
- Decisões devidamente fundamentadas
- Capacidade de agir face a decisões tomadas
- Comunicação livre, franco e aberto
- Domínio das capacidades técnicas necessárias para concretizar objectivos
- Equilíbrio entre pessoas que formam a equipa

Estilos individuais

As equipas querem pessoas com estilos e abordagens diversas

O que os elementos de uma equipa devem ter:

- Contribuinte
- Colaborador
- Comunicador
- Desafiador

Contribuinte

- ✓ Contribui para a tarefa
- ✓ Exige empenho por parte dos restantes membros
- ✓ Privilegia os conhecimentos técnicos
- ✓ Realiza intervenções de forma clara e concisa
- ✓ Preocupado com a rentabilização das horas de trabalho

Colaborador

- ✓ Focado no cumprimento dos prazos e objectivos
- ✓ Promove a concentração da equipa nos objectivos
- ✓ Incentiva a equipa a estabelecer planos
- ✓ Colaborar com conhecimentos individuais

Comunicador

- ✓ Focado no processo de comunicação
- ✓ Incentiva a participação dos outros
- ✓ Ajuda a resolver e a ultrapassar conflitos
- ✓ Reconhece o esforço dos outros

Desafiador

- ✓ É sempre do contra
- ✓ É sincero
- ✓ O principal objectivo é o sucesso da equipa
- ✓ Tem opiniões diferentes
- ✓ Incentiva a equipa a correr riscos

Liderança – definição: a liderança é uma forma de comandar as pessoas, atraindo e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos.

Um líder tem a função de unir os elementos do grupo, para que juntos possam atingir os objectivos do grupo.

A liderança tem a ver com a motivação pois um líder eficaz sabe como motivar as pessoas do grupo a trabalhar em conjunto.

Características do líder: durante bastante tempo achou-se que as qualidades dos líderes eram pessoais sendo assim deste modo o líder vê-lo-ia sempre, e de forma eficaz em todas as situações.

O que a realidade diz é que há diferentes tipos de líderes e de liderar. Um líder pode ter muito sucesso numa situação e insucesso noutro contexto.

Os líderes são: confiantes, autênticos, bons ouvintes, eficazes a encorajar, protegem os perigos que os rodeiam, fazem a mudança, motivam através do exemplo, não culpam, aprendem e tenta relacionar-se com outros líderes.

Encontramos três estilos de exercer a liderança:

- Autoritário ou autocrático
- Democrático
- Liberal

Estilo autoritário: só o líder fixa as directrizes, sem participação do grupo, este determina o que cada pessoa deve fazer e determina o que fazer para concretizar as tarefas.

Consequências no grupo de trabalho: o grupo revela tensão, frustração, agressividade e ausência.

Não existe amizade, existe apenas trabalho e execução de tarefas, é no entanto o grupo que produz maior quantidade de trabalho.

Estilo democrático: as directrizes são decididas pelo grupo, o papel do líder é o de estimular e não de impor, as tarefas ganham novas perspectivas com os debates, o líder é um apoio.

Consequências no grupo de trabalho: desenvolvimento de amizade, desenvolvem comunicações, encoraja a participação, os elementos do grupo revelem um clima geral de satisfação.

Estilo liberal: o grupo tem total liberdade para tomar decisões, a participação do líder é limitada, é o grupo que decide sobre a divisão de tarefas, o líder não regula nem avalia o que se passa no grupo, promove o individualismo e as discussões pessoais.

Consequências no grupo de trabalho: a produtividade do grupo não é satisfatória, as tarefas desenvolvem-se ao acaso e ocorrem muitas discussões pessoais, fala-se mais em assuntos pessoais do que em trabalho, existe um individualismo agressivo.

Motivação – definição: é um processo que é responsável pela intensidade, direcção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma determinada meta.

Motivação é o que faz com que as pessoas se sintam melhor e que façam o possível para alcançar o seu objectivo.

A motivação pode definir-se em três tipos:

- Em relação ao indivíduo.
- Em relação ao objecto
- Em relação à natureza

Em relação ao indivíduo: a motivação pode classificar-se em auto – motivação que é aquela em que o indivíduo deseja alcançar o objectivo pelos seus meios e hétero motivação é aquela em que outra pessoa nos motiva para atingir os objectivos.

Em relação ao objecto: a motivação pode classificar-se em intrínseca que é o tipo de motivação que se radica no próprio e extrínseca é aquela que necessita de incentivos.

Em relação à natureza: a motivação pode classificar-se em positiva que é aquela que nos leva ao objectivo e negativa que é aquela que nos impede de actuar perante o objectivo.

As teorias de motivação podem classificar-se em dois grupos:

- Teorias de conteúdo
- Teorias de processo

Teorias de conteúdo: tem a ver com aquilo que motiva as pessoas a realizar uma determinada acção. As teorias de conteúdo podem classificar-se em: teorias gerais e organizacionais.

Teorias de processo: tem a ver com o comportamento com que o indivíduo realiza a tarefa exemplo: como me motivo. As teorias de processo podem classificar-se em: teorias gerais e organizacionais.

Teorias de conteúdo – teorias gerais: são aquelas que se dedicam á análise do comportamento humano. Podemos classificar três contribuições importantes:

- Teoria das necessidades de Abraham Maslow (1951)
- Teoria das três necessidades de David McClelland (1961)
- Teoria ERG de Alderfer (1972)

Teoria das necessidades de Abraham Maslow (1951)

acredita que os homens tem um conjunto de necessidades e que essas são decisivas na compreensão do comportamento humano. Para Maslow é a satisfação das nossas necessidades que determina a motivação para realizar alguma actividade.

O homem tem um conjunto de cinco categorias de necessidades que ele organizou por prioridade:

- Primárias – fisiológicas e segurança.
- Secundarias – sociais, estima e realização pessoal



Necessidades fisiológicas – constituem o nível mais baixo das necessidades humanas. Podemos defini-las: de alimentação, sono e repouso, abrigo, desejo sexual.

Estas são necessidades que já nascem com indivíduo.

Necessidades de segurança – constituem o segundo nível das necessidades humanas. Estas podem ser de vária ordem: procura de protecção contra a ameaça, fuga ao perigo.

Nas relações de trabalho qualquer pessoa procura encontrar um trabalho que lhe ofereça condições de segurança e estabilidade.

Necessidades sociais – é a primeira das necessidades secundárias. Dentro das necessidades sociais: necessidade de associação, participação, aceitação e troca de amizade.

Quando estas necessidade não são satisfeitas o individuo torna-se resistente e hostil em relação ás outras pessoas.

Necessidade de estima – é o segundo patamar das necessidades secundarias e podemos defini-las como: desejos de respeito próprio, sentimento de realização pessoal e maneira como o individuo se vê e se autoavalia.

Para satisfazer estas necessidades as pessoas procuram oportunidades de realização para reforçar as suas competências.

Necessidade de realização pessoas – é o patamar mais elevado das necessidades humanas. Entre estas necessidades destacamos: os desejos de crescimento pessoal e realização dos objectivos pessoais.

Estas pessoas exibem naturalidade, iniciativa e habilidade na resolução de problemas.

Teorias gerais de David McClelland (1961)

Existem necessidades aprendidas e socialmente adquiridas, podemos dividi-las em três categorias:

- Necessidades de realização
- Necessidade de filiação
- Necessidade de poder

Necessidade de realização – caracteriza-se pelo desejo de alcançar algo difícil.

Necessidade de filiação – desejo de estabelecer relacionamentos pessoais próximos de evitar conflitos e estabelecer amizades fortes.

Necessidade de poder – desejo de influenciar ou controlar os outros, ter autoridade sobre os outros.

Teoria ERG de Alderfer (1972)

Também defende que a motivação pode ser obtida através da satisfação das necessidades dos trabalhadores, mas defende apenas três níveis sendo eles:

- Necessidade de existência
- Necessidades de relacionamento
- Necessidades de crescimento

Necessidade de existência – compreende as necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow ou seja o desejo de bem estar é satisfeito através de comida, água, ar, abrigo.

Necessidades de relacionamento – corresponde às necessidades sociais de Maslow.

Necessidade de crescimento – inclui as necessidades de auto-realização.

Modelos de gestão de pessoas

Tendo em conta as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho e nas relações de empresa/funcionário, as organizações precisam de ter estratégias claras.

Existem dois modelos de gestão de pessoas:

- A gestão de competências
- O desenvolvimento de liderança

Gestão de competências – visa a instrumentalizar o departamento de recursos humanos e gestores das empresas para que essas entidades façam a gestão de pessoas, com rigor, critério e clareza.

Após um estudo sabe-se que existe competências comportamentais e técnicas diferentes do cargo que se ocupa.

Através da selecção por competências é realizada uma entrevista para se ver se a pessoa tem perfil para a função que vai desempenhar.

A gestão por competências é o modelo mais usado nas empresas.

Desenvolvimento de liderança – dentro da organização podem se desenvolver outros líderes.

A arte de dar as funções a outra pessoa é cada vez mais uma necessidade dentro de uma organização. Se eu deleguei a tarefa a outra pessoa essa pessoa tem liberdade para tomar decisões.

Princípios básicos para a delegação por competências: o colaborador sabe o que o líder pretende, o colaborador tem autoridade para fazer a tarefa pretendida, o colaborador sabe como desempenhar a tarefa.

Estes princípios dependem da comunicação e informação entre a chefia e o colaborador e o nível de preparação do colaborador.

Balanco social – definição: é um instrumento que permite verificar a situação da empresa no campo social.

Como gere os recursos humanos

Quanto trabalhadores tem, quantas horas trabalham, exemplo: as empresas que não aceitam mulheres que estejam na face de ser de ser mais, são discriminadas, por outro lado as empresas que se preocupam em ter infantário para os seus filhos estejam perto dos pais.

Balanco social – objetivos: o balanço serve para divulgar sobre o desempenho da empresa, divulgar ao governo, trabalhadores, fornecedores, clientes, sindicatos e sociedade.

Métodos e instrumentos de gestão de pessoas

Sistema de construção e remuneração: andamos constantemente a ter transformações constantes. O porquê de não mudar os sistemas de remuneração?

Existem dois sistemas de remuneração:

- Os sistemas tradicionais
- Os novos sistemas estratégicos

Sistemas tradicionais: o sistema tradicional é o mais inflexível e mais conservador. Os sistemas tradicionais apresentam algumas características com fracasso: inflexibilidade, visão limitada da realidade, conservadorismo, metodologia desactualizada, falta de sincronismo, divergências.

Os novos sistemas estratégicos: se as pessoas são diferentes devem ser vistas de maneira diferente, qual é o peso que cada departamento tem na empresa e a sua importância.

Quanto mais trabalhador e quanto mais for recreativo maior será a remuneração.

Os novos sistemas estratégicos apresentam tipos diferentes a saber:

- Remuneração funcional
- Salário indirecto
- Remuneração por habilidades
- Remuneração por competências
- Remuneração variável
- Participação accionaria
- Alternativas criativas

Conclusão

Com este trabalho conclui que a gestão de recursos humanos é muito mais importante daquilo que eu pensava ser, com este trabalho fiquei a conhecer os diferentes tipos de teorias de motivação, fiquei a saber como e o que é preciso para liderar um grupo.

Acho que o trabalho me ajudou bastante a entender a matéria e a sabe-la e também me ajudou a preparar melhor para o teste.



Bibliografia

Caderno da disciplina

Documento fornecido pelo professor