

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

GESTÃO DE PESSOAS 2

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

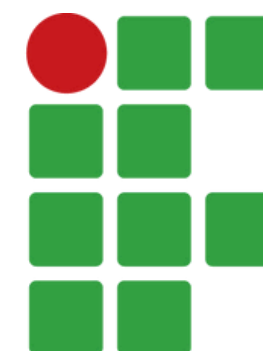
AULA 1



andressa.belan@ifsc.edu.br



[@andressabbelan](https://www.instagram.com/andressabbelan)



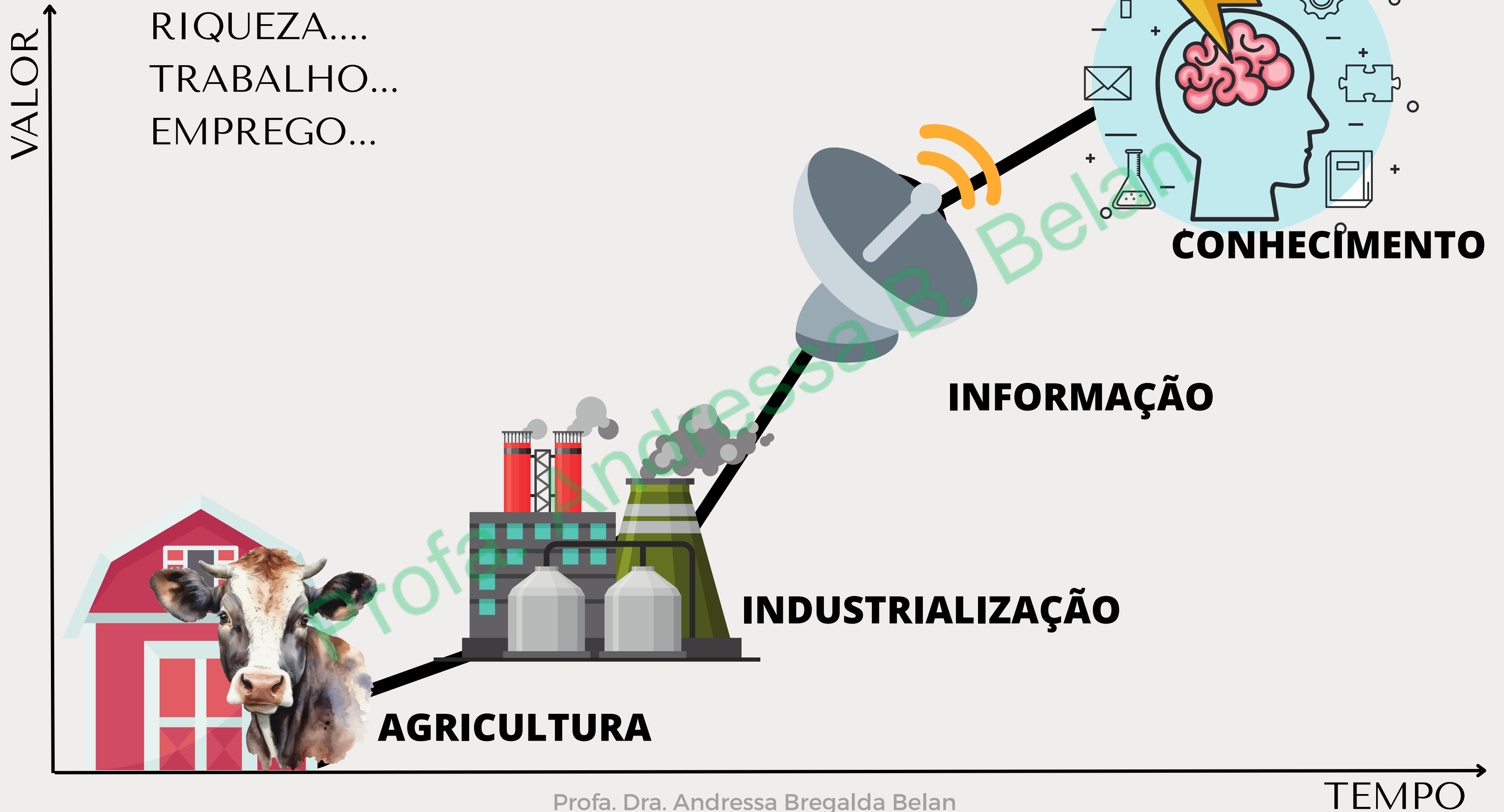
**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

Câmpus
Tubarão



GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

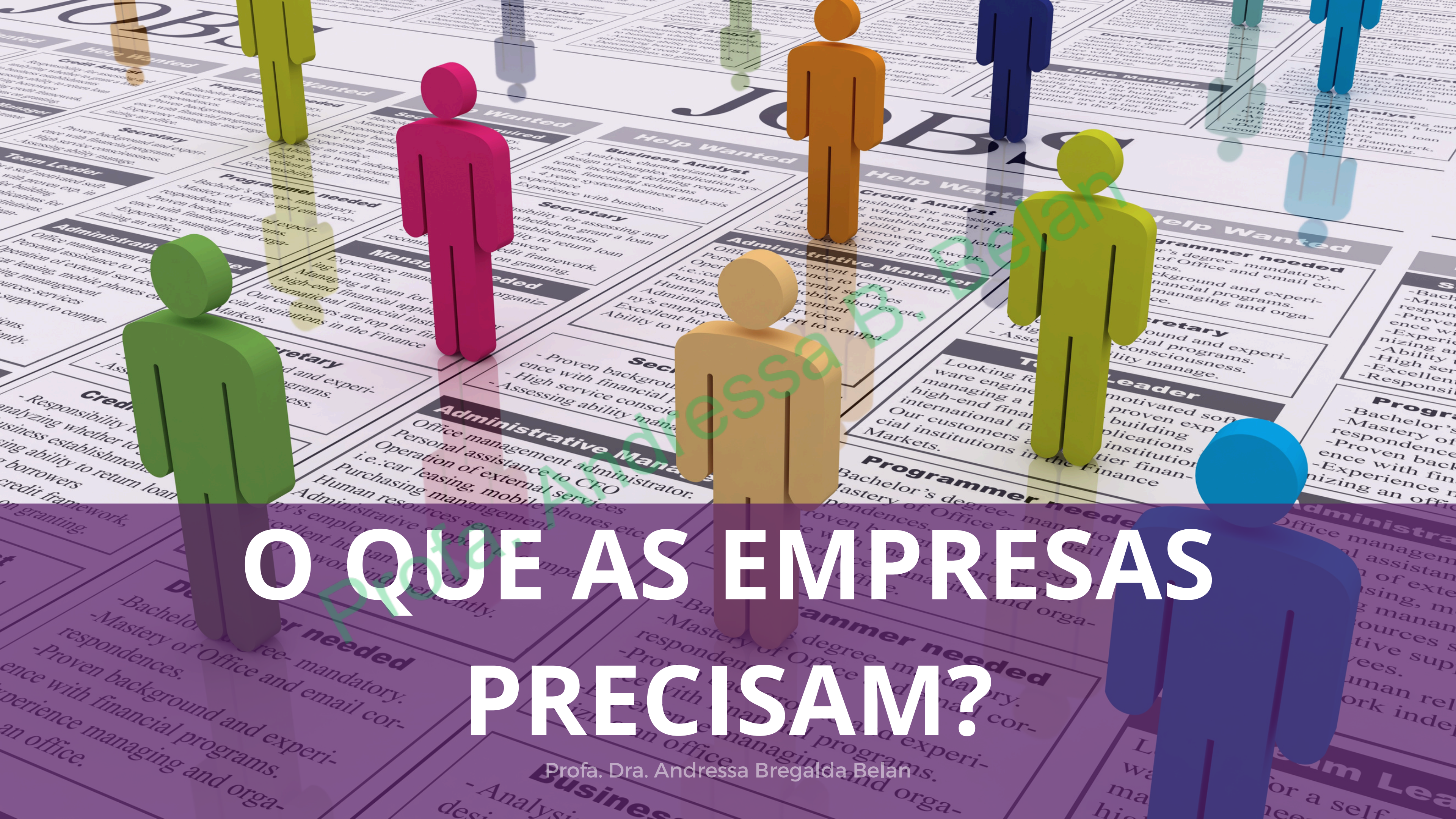


MUNDO
EMPRESAS
PESSOAS
DESEMPENHO

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

PESSOAS E ORGANIZAÇÕES



The background is a collage of various job advertisements from a newspaper. The ads are for positions such as 'Credit Analyst', 'Business Analyst', 'Programmer needed', 'Secretary', 'Administrative Manager', 'Team Leader', and 'Help Wanted'. Overlaid on this collage are several 3D human figures in different colors: green, pink, orange, blue, and yellow. The figures are standing on the job ads, with some appearing to be looking at them. A large, semi-transparent purple banner is at the bottom, containing the text 'O QUE AS EMPRESAS PRECISAM?' in white, bold, sans-serif font.

O QUE AS EMPRESAS PRECISAM?

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

O QUE AS EMPRESAS PRECISAM?

ESPECIALISTA

PROFISSIONAL QUE *SABE
MUITO SOBRE UM
DETERMINADO ASSUNTO.*
É **REFERÊNCIA.**

GENERALISTA

PROFISSIONAL QUE *SABE
UM POUCO SOBRE VÁRIOS
ASSUNTOS.*
É **POLIVALENTE.**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

RELACIONA-SE COM O PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO TANTO NA LINHA DE AÇÃO
QUANTO NO SUPORTE A ESSE PROCESSO

PERGUNTA-SE: **DE QUE FORMA?**

FORMULAÇÃO DE ESTRATÉGIAS E
IMPLEMENTAÇÃO.



PLANEJAMENTO

ESTRATÉGIA

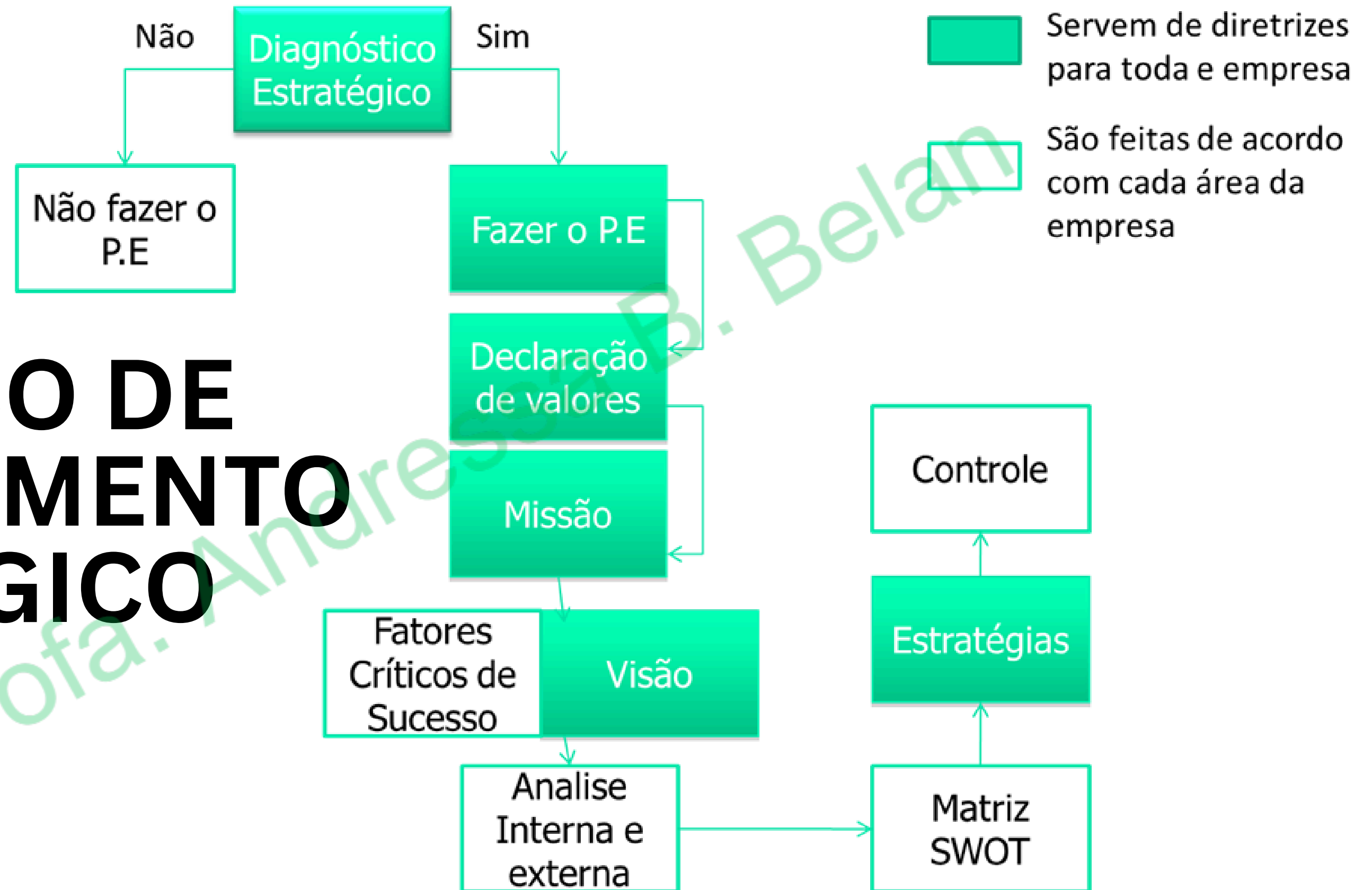
AÇÃO DE ANTECIPAÇÃO DE CENÁRIOS EM
FUNÇÃO DE UM OBJETIVO

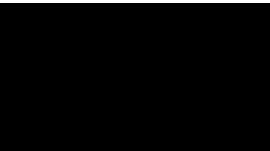
ELABORAÇÃO DE AÇÕES PARA ALCANÇAR UM
OBJETIVO



PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Fonte: (Dalmau, 2014)





1. Tecnologia;
2. Consumidores/clientes;
3. Fornecedores;
4. Concorrência;
5. Comunidade;
6. Sindicatos;
7. Governo;
8. Ambiente Econômico;
9. Ambiente Cultural;
10. Ambiente Social;
11. Ambiente Político,
dentre outros...



ANÁLISE EXTERNA

FONTE: (DALMAU, 2014)

ANÁLISE INTERNA

Fonte: (Dalmau, 2014)



Recursos
Humanos

Produção

Financeiro

Materiais

Marketing

É necessário conhecer os processos!

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

ANÁLISE INTERNA

Fonte: (Dalmau, 2014)

FATORES VISÍVEIS

A ORGANIZAÇÃO FORMAL

OBJETIVOS;
TECNOLOGIA;
ESTRUTURA;
POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS;
RECURSOS FINANCEIROS.

COMPONENTES FORMAIS

Definição e Descrição de
Tarefas;
Critérios de
Departamentalização;
Nível Hierárquico;
Missão, Objetivos, metas;
Medidas de Eficiência e
Produção

FATORES OCULTOS

A ORGANIZAÇÃO INFORMAL

PERCEPÇÕES;
ATITUDES;
SENTIMENTOS;
VALORES;
INTERAÇÕES INFORMAIS;
NORMAS DE GRUPO

COMPONENTES INFORMAIS

Poder;
Visão pessoal da
organização;
Competências Individuais;
Necessidades e desejos
emocionais;
Relacionamento afetivo
entre as pessoas;
Medidas de Nível de
satisfação e
desenvolvimento

OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

Fonte: (Dalmau, 2014)

DEVEM SER:

FOCADOS EM UM RESULTADO A ATINGIR E NÃO EM UMA ATIVIDADE;

CONSISTENTES (ACOMPANHAR AS METAS);

ESPECÍFICOS (DEFINIDOS);

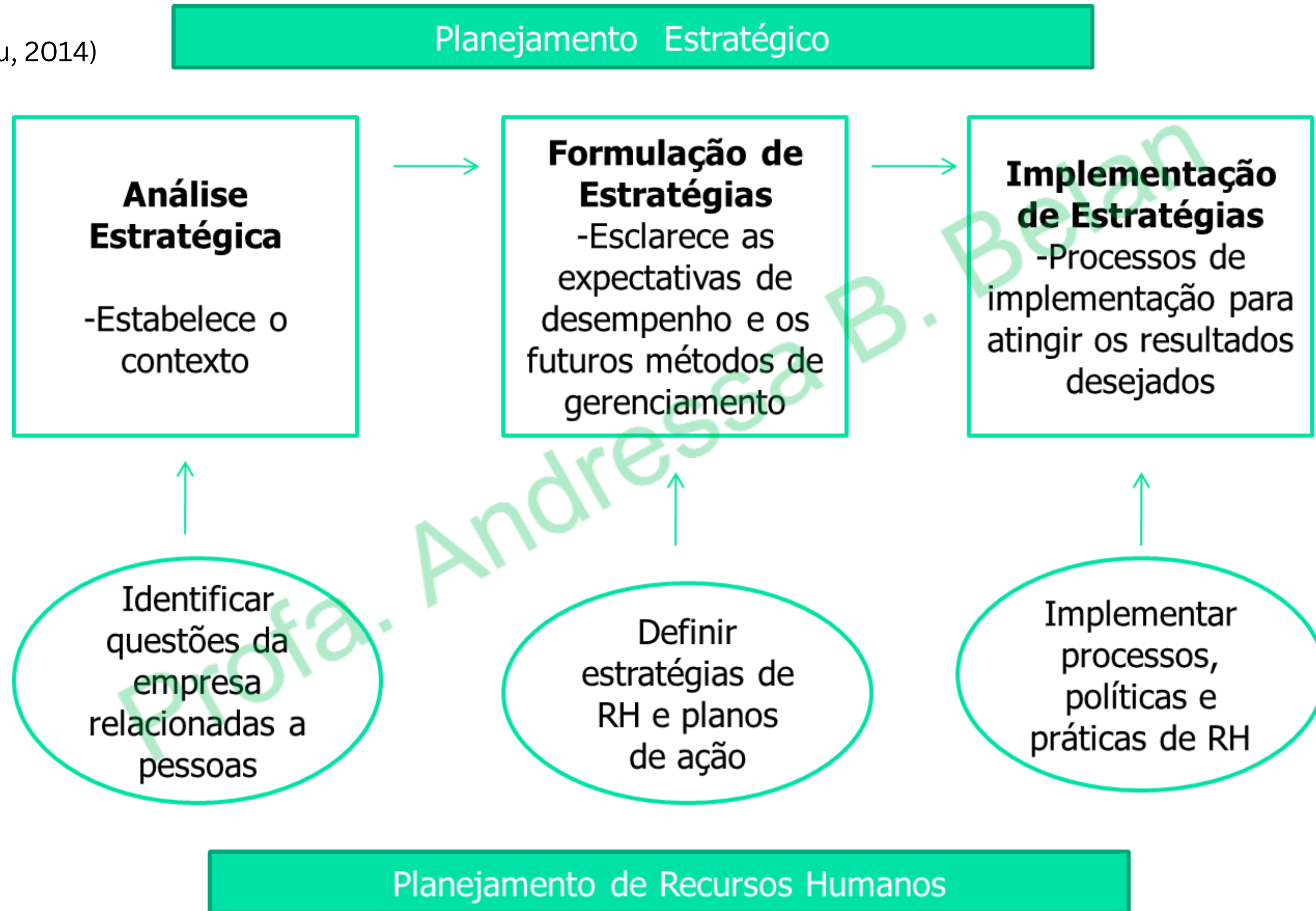
MENSURÁVEIS;

RELACIONADOS A UM DETERMINADO PERÍODO DE TEMPO;

ALCANÇÁVEIS.

PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

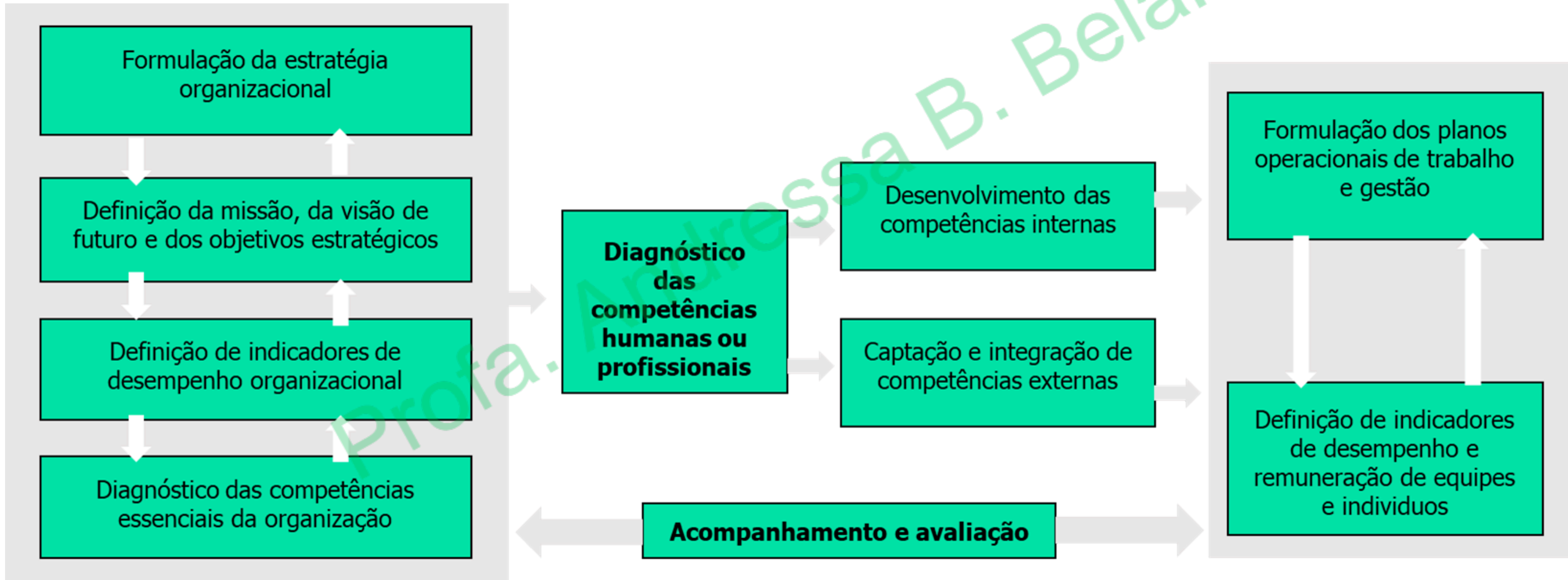
Fonte: (Dalmau, 2014)



Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

PONTOS ESTRATÉGICOS DE AÇÃO

Fonte: (Adaptado de Araújo e Garcia, 2009)



CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

GESTÃO DE PESSOAS 2

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

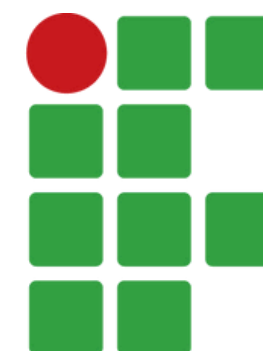
AULA 2



andressa.belan@ifsc.edu.br

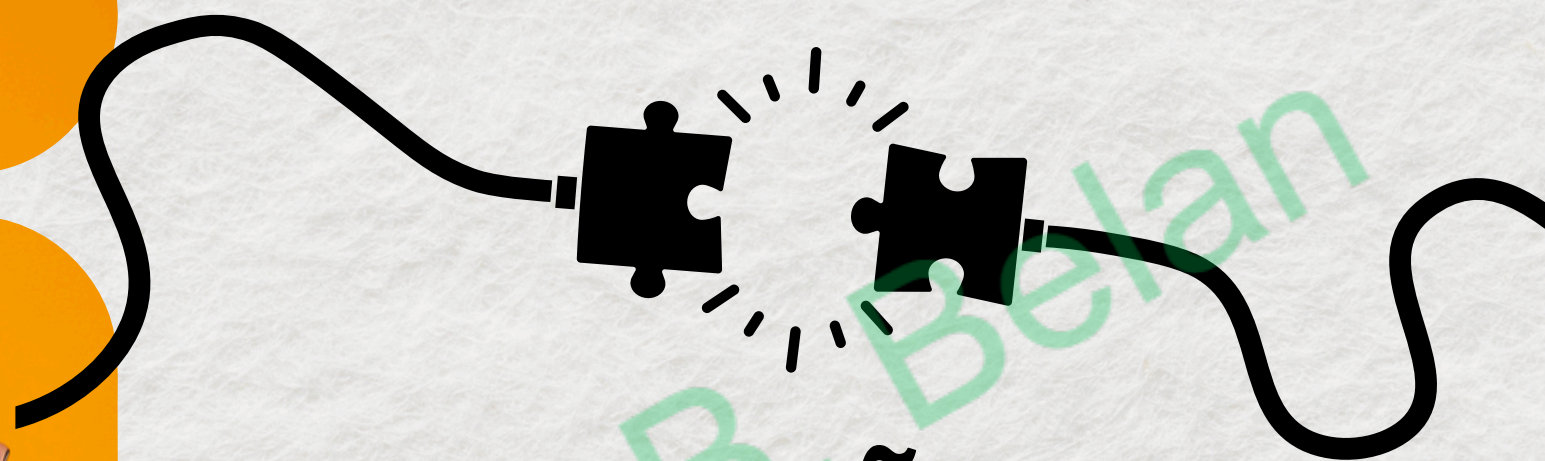


[@andressabbelan](https://www.instagram.com/andressabbelan)



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

Câmpus
Tubarão



**CAPTAÇÃO DE
PESSOAS**

**RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO**

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan



OBJETIVO DO RECRUTAMENTO

Atrair pessoas qualificadas para serem selecionadas num mercado de trabalho e virem a prestar serviços à uma organização.

“O PROCESSO DE RECRUTAMENTO NECESSARIAMENTE COMEÇA COM UMA DESCRIÇÃO DETALHADA DO CARGO. SEM ISSO, FICA IMPOSSÍVEL O RECRUTADOR SABER SE ALGUM CANDIDATO ESTARÁ APTO PARA PREENCHER A VAGA”

(IVANCEVICH, 2008, P.190)

DESCRIÇÃO DE CARGO

RELACIONAM AS TAREFAS, OS DEVERES E AS RESPONSABILIDADES DO CARGO



Título do cargo: título do cargo e outras informações identificadoras, como, por exemplo, faixa salarial

Resumo/Sumário Executivo: descrição curta da finalidade do cargo

Equipamentos: informações claras dos equipamentos, das ferramentas e dos dados necessários para a realização do trabalho

Ambiente: descrição das condições de trabalho do cargo

Atividades: descrição das tarefas que deverão ser desenvolvidas pelo ocupante

(IVANCEVICH, 2008)

ESPECIFICAÇÃO DE CARGO

PREOCUPAM-
SE COM OS
REQUISITOS
NECESSÁRIOS
AO OCUPANTE



Esforço mental/Conhecimentos: conhecimentos teóricos e práticos que o ocupante do cargo deverá possuir para desempenhar as atividades do cargo, como, por exemplo, experiência conhecimentos e iniciativa.

Responsabilidades: exigências impostas ao ocupante do cargo para impedir danos à produção, ao patrimônio e à imagem da empresa, como responsabilidade por supervisão e documentos, por exemplo.

Condições físicas: desgastes físicos do ocupante em decorrência de tensões, movimentos, posições assumidas, entre outros.

Condições de trabalho: ambiente em que é desenvolvido o trabalho e os riscos a que o ocupante do cargo está submetido.

Supervisão dada/recebida: organograma e relação com outros cargos.

Outras informações: salário, escolaridade, etc.



Processo Seletivo da Heineken (O Candidato)



Copy link



**Estou bem.. Eu vou pegar
uma água daqui a pouco.**

Watch on  YouTube

[Informações Gerais](#)[Regulamentação](#)[Legislação](#)[Tábua de Conversão](#)[Buscas](#)[Serviços](#)[📄 Solicitar Demandas](#)[📄 Acompanhamento de Solicitações](#)[📄 Downloads](#)[📄 Histórico de Alterações](#)[Perguntas Frequentes](#)[❓ Fale com a CBO](#)[📧 Ouvidoria MTE](#)

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

Atenção! Já encontra-se disponível no site CBO o novo processo para preenchimento do formulário para solicitação de demandas junto a CBO.

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Já a



**Encontre sua
ocupação na CBO**

Palavra Chave

Pesquisar



Análise e dimensionamento do quadro

- Verificar as lacunas e sobras
- Confrontar a situação desejada em cada nível com a situação existente.

“O planejamento auxilia na determinação de lacunas e excessos no presente e futuro, permitindo que a organização tome decisões em relação às pessoas e que as pessoas possam se orientar no seu desenvolvimento de carreira”
(DUTRA, 2016)

ANÁLISE DO NÍVEL DE PREPARO DAS PESSOAS PARA POSIÇÕES DE MAIOR COMPLEXIDADE

CONDIÇÃO DA PESSOA PARA:

- MANUTENÇÃO DO ESPAÇO OCUPACIONAL OU;
- PROMOÇÃO/AVANÇO NA FAIXA SALARIAL

Análise individual		
Perfil de competências para a próxima posição	Atende	Não atende
Competência A	X	
Competência B		X
Competência C		X
Competência D	X	
Competência E	X	

NÍVEL DE PRONTIDÃO: 60%

QUANTIDADE DE PESSOAS EM CADA DEGRAU DA CARREIRA COM NÍVEL DE PRONTIDÃO PARA O DEGRAU SEGUINTE

Degraus da carreira	100%	80-99%	50-79%	0-49%
V				2
IV	2	6	2	
III				10
II		5		5
I	20		10	



SUA VEZ

Pense em um cargo da organização na qual você trabalha e faça a descrição deste cargo baseado nos conceitos trabalhados até o momento.