

Ideias essenciais

- Numa época em que a tecnologia está amplamente difundida e se tornou acessível, as organizações distinguem-se pelos seus recursos humanos. Precisamente por serem únicos, a forma de os gerir tornou-se uma importante função nas empresas.
- De início as empresas tinham no seu organigrama um serviço de pessoal que desempenhava um conjunto de tarefas administrativas indispensáveis: registos de assiduidade, processamento e pagamento de vencimentos, inscrição na Segurança Social, etc.
- A gestão técnica dos recursos humanos abrange um conjunto de tarefas que, embora de rotina, devem ser encaradas como estratégicas ao serviço da missão da empresa: o planeamento e a gestão previsional, o recrutamento, a seleção, a admissão, a avaliação do desempenho, a formação e o estabelecimento de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Para concretizar o recrutamento, há que proceder à descrição de funções e à especificação de funções para elaborar a oferta de emprego. Esta oferta pode ser interna ou externa.
- A seleção faz-se através de testes de diferentes tipos e/ou de entrevistas.
- A admissão é um importante momento de contacto entre o trabalhador e a empresa e deve ser preparada cuidadosamente.
- A avaliação do desempenho é realizada com objetivos de melhoria, de posicionamento na carreira e de atribuição de recompensas extrínsecas ou intrínsecas.
- Da formação fazem parte a aprendizagem de conteúdos e o desenvolvimento de competências adequadas a um determinado posto de trabalho. Para realizar a formação, a entidade formadora elabora um plano de formação.
- Todos passamos uma parte importante da nossa vida a trabalhar e é importante que o trabalho seja gratificante e que todos se sintam motivados para trabalhar. Há várias teorias que explicam os processos de motivação. As mais conhecidas são as desenvolvidas por Maslow, Herzberg e McGregor.
- As recompensas podem ser extrínsecas (salários, incentivos e benefícios) e intrínsecas.
- A produtividade do trabalho mede a relação entre um dado montante da produção realizado e a quantidade de trabalho empregue. A produtividade do trabalho em Portugal é inferior à da média europeia.

Conceitos-chave

- | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| ■ Gestão de recursos humanos | ■ Entrevista | ■ Cultura de segurança |
| ■ Gestão administrativa | ■ Avaliação do desempenho | ■ Higiene |
| ■ Gestão técnica | ■ Formação | ■ Saúde |
| ■ Gestão estratégica | ■ Saberes | ■ Riscos |
| ■ Planeamento de recursos humanos | ■ Capacidades | ■ Doença profissional |
| ■ Admissão | ■ Plano de formação | ■ Igualdade de oportunidades |
| ■ Descrição de funções | ■ Ciclo formativo | ■ Motivação |
| ■ Especificação de funções | ■ Relatório único | ■ Necessidades |
| ■ Candidatura interna | ■ Ambiente | ■ Salário/Ordenado |
| ■ Candidatura externa | ■ Energias renováveis | ■ Benefícios |
| ■ Testes | ■ Gestão de resíduos | ■ Incentivos |
| | ■ Segurança | ■ Produtividade do trabalho |