

Gestão de Recursos 2



Gestão de Recursos



RECURSOS HUMANOS

Recursos Humanos

- Situação Problema
 - Montar a equipe
 - Tarefa 1: Definir o Perfil do Profissional
 - Tarefa 2: Selecionar, Capacitar e Treinar
 - Tarefa 3: Motivar
 - Para um tipo de Gráfica
 - Gráfica Promocional ou Editorial
 - Gráfica de Embalagem

Recursos Humanos

- O Novo Profissional

Gestão do Conhecimento

- Bibliografia
 - Capital Intelectual
Thomas A. Stewart
Editora Campus

Gestão do Conhecimento

- A Era da Informação
 - A vitória do know how sobre a natureza

Gestão do Conhecimento

- A Era da Informação

- Fontes de fundamentais de riqueza: Conhecimento e Comunicação, ocupando o lugar dos recursos naturais e do trabalho físico.
- *“A parte eletrônica de um carro custa mais caro que o aço contido nele”.*

Gestão do Conhecimento

- A Empresa do Conhecimento
 - A questão básica é a utilização da tecnologia de informação

Gestão do Conhecimento

- A Empresa do Conhecimento
 - Uso "tradicional" da tecnologia de informação: automatizar os processos com a mesma visão do século XIX.

Gestão do Conhecimento

- A Empresa do Conhecimento
 - Novo uso da tecnologia de informação: usar as informações obtidas com a TI para criar novos domínios de atividade.
 - Busca de detalhes valiosos - CRM
 - Realização de simulações
 - Geração de novos negócios - Consultoria

Gestão do Conhecimento

- A Empresa do Conhecimento
 - Exemplo consagrado: JUST IN TIME
 - Exemplo na Indústria Gráfica:
 - Malas diretas personalizadas
 - Pré Impressão

Gestão do Conhecimento

- O Trabalhador do Conhecimento
 - Novo perfil: de funcionário para profissional liberal.

Ano	Operários de Produção	Serviço Pessoal	Trabalho de Gerência ou Administração	Técnicos e Profissionais Liberais
1900	73,4%	9,0%	13,3%	4,3%
1940	57,2%	11,7%	23,6%	7,5%
1980	34,2%	13,3%	36,1%	16,1%

Gestão do Conhecimento

- O Trabalhador do Conhecimento
 - *Maior expertise*
 - Empowerment

Gestão do Conhecimento

- O Trabalhador do Conhecimento
 - Nova Gerência
 - Alianças de Ocupações x Pirâmides de Controle
 - O novo gerente deixa de ser administrador para ser líder. Criar o ambiente adequado para o trabalho dos profissionais liberais
 - Os profissionais são avaliados (e remunerados) não pelas tarefas que executam, mas pelos resultados que alcançam

Gestão do Conhecimento

- Capital Humano

- O sucesso vem de se extrair ganhos do capital humano a partir do capital físico e financeiro.

Gestão do Conhecimento

<p>DIFÍCIL DE SUBSTITUIR, POUCO VALOR AGREGADO</p> <p>Operações difíceis, mas não vitais</p> <p>Habilidades alavancadas (não específicos, mas valiosos)</p> <p>TRANSFORMAR →</p>	<p>DIFÍCIL DE SUBSTITUIR, MUITO VALOR AGREGADO</p> <p>Estrelas: Pesquisa, Vendedor, Gerente de Projeto</p> <p>Habilidades proprietárias (onde a organização constrói o seu negócio)</p> <p>CAPITALIZAR (CAPITAL HUMANO)</p>
<p>FÁCIL DE SUBSTITUIR, POUCO VALOR AGREGADO</p> <p>M.O. especializada e semi-especializada</p> <p>Habilidades do tipo commodity</p> <p>AUTOMATIZAR ↓</p>	<p>FÁCIL DE SUBSTITUIR, MUITO VALOR AGREGADO</p> <p>Trabalho importante, mas com abundância no mercado</p> <p>Habilidades do tipo commodity</p> <p>DIFERENCIAR ↑ ou TERCEIRIZAR ↓</p>

Gestão do Conhecimento

- Capital Humano

- Duas questões fundamentais

- Separar sentimento de objetividade. Saber quem é ativo valioso e quem é custo.
- As pessoas são um ativo da empresa, mas não podemos ser seus donos.

Gestão do Conhecimento

- Capital Humano

- Informação relevante:

- Nos EUA um aumento de 10% na instrução da força de trabalho levava a um aumento médio de 8,6% no fator de produtividade total, enquanto que um aumento de 10% no capital físico (ou seja equipamentos) representa um aumento de apenas 3,4% na produtividade

Gestão do Conhecimento

- Capital Humano

- O capital humano cresce de duas formas: quando a empresa utiliza mais o que as pessoas sabem (Participação) e quando um número maior de pessoas sabe mais coisas úteis para a organização (Foco e Acúmulo de talento por meio de contratação ou treinamento).

Gestão do Conhecimento

- Capital Humano

- Os trabalhadores do conhecimento... provavelmente dividirão sua lealdade entre sua profissão e seus pares, por um lado, e a organização empregadora, por outro. Eles permanecem comprometidos com empresas específicas desde que estas empresas lhes ofereçam os recursos necessários para trabalhar em projetos interessantes. Se isso não ocorrer, os trabalhadores do conhecimento procurarão espaços maiores para brincar com as idéias... Para ser eficazes, os trabalhadores do conhecimento precisam ter laços com a empresa empregadora.

