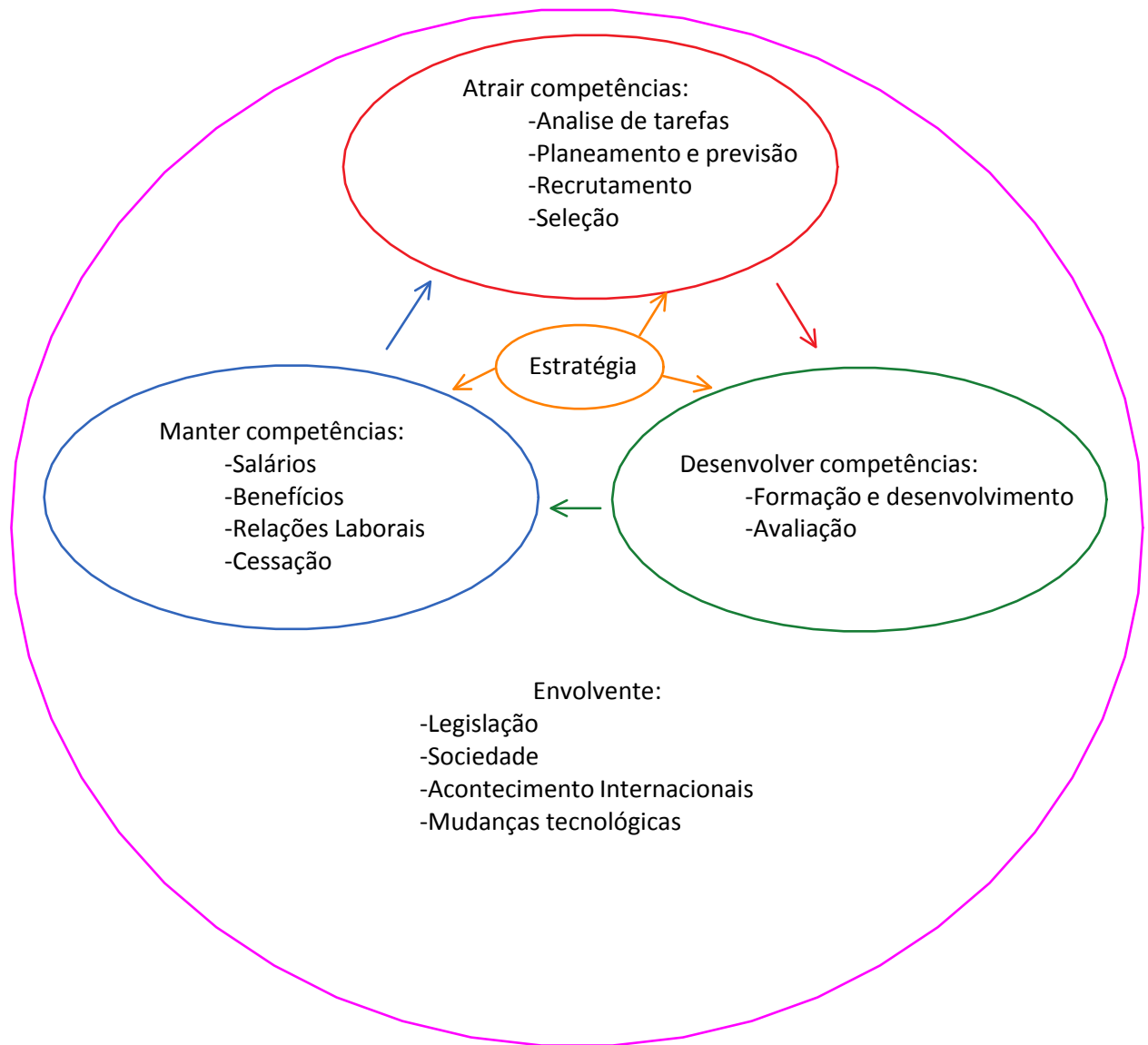


Gestão de Recursos Humanos (RH): criação e utilização de sistemas que maximizem os talentos e competências das pessoas de forma eficiente e eficaz para atingir os objetivos da organização



Envolvente:

Legislação Laboral:

- Nacional, Comunitária (UE)

Sociedade:

- Como o trabalho é visto nas diferentes culturas
- Relação com a vida privada/familiar

Acordos Internacionais

- *International Labour Organization* e a *World Trade Organization*
- Acordos para a mobilidade de trabalhadores

Mudanças Tecnológicas

- Mudanças de competências
- Tecnologias de informação

Atração de competências:

Planeamento: Previsões das necessidades da Organização, a curto, médio e longo prazos, que inclui:

- Tipo de competências desejadas;
- Número de pessoas com as competências necessárias;
- Duração das necessidades (continuada, temporária).

Análise de funções (**Job Analysis**): Descrição das tarefas para detetar sobreposições e vazios nas competências, e permitir adequado recrutamento e seleção de pessoal.

Compreende:

- Descrição do trabalho (**Job Description**): descrição concisa de tarefas específicas, deveres e responsabilidades.
- Especificação do trabalho (**Job Specification**): descrição de conhecimentos, competências, capacidades físicas necessárias.

Recrutamento:

- Interno
 - Vantagens: custos mais baixos, fator de motivação e empenho (evolução na carreira), conhecimento da cultura da empresa.
 - Riscos: em excesso não permite renovação de pessoal.
- Externo (nacional, internacional)
 - Vantagens: possível renovação de competências e introdução de novas ideias.
 - Riscos: podem não haver vantagens, desadaptação à cultura da empresa, mais caro.

Seleção: Processo de avaliação e escolha dos candidatos.

Desenvolvimento de competências:

Formação

- Pode ser interna e/ou externa
- Aprendizagem em aulas
- Autoaprendizagem (tradicional, *e-learning*)
- Inserção na Cultura da empresa, evolução na carreira (importância de um Plano de Carreira) e sua ligação com a organização

Avaliação do desempenho:

- O processo de observação e valorização do desempenho; registo do desempenho; informação aos avaliados e aos gestores responsáveis na tomada de decisões com base nos desempenhos dos indivíduos.
- Os sistemas de avaliação devem ser objetivos/claros, adaptados às mudanças das condições e dos requisitos para o exercício das tarefas.

Manter competências:

Salários: Verificar se os salários são aliciantes e que estão adequados às funções a ser executadas.

Benefícios: Dar benefícios extra para manter as pessoas na organização

Relações Laborais: Verificar, manter e fomentar o bom ambiente e relações dentro da organização.

Cessação: Decidir quando se despede alguém