

GESTÃO DE PESSOAS E DE COMPETÊNCIAS



MOTIVAÇÃO.

O FUNCIONAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES E DE ATIVIDADES DE FORMA GERAL TEM COMO BASE O COMPROMISSO, A DEDICAÇÃO E O ESFORÇO DE SEUS INTEGRANTES.

MOTIVAÇÃO.

PRIMEIRAS ABORDAGENS:

Marcadas pela busca do modelo certo para motivar os indivíduos.

1. Modelo Tradicional :

Estabelecimento da maneira mais eficiente de efetuar as tarefas repetitivas;

- Motivação através de incentivos salariais, baseados no quantitativo de produção.



MOTIVAÇÃO.



. 2. Modelo das Relações Humanas:

- Constatação que a execução de muitas tarefas repetidas vezes, reduzem a motivação;
- Contatos sociais ajudam a criar e a manter a motivação;
- Motivação através do reconhecimento das necessidades sociais dos colaboradores.

MOTIVAÇÃO.



3. Modelo dos Recursos Humanos:

- **Teoria X** – Colaboradores motivados através de força, de dinheiro ou de elogios;
- **Teoria Y** – Os indivíduos são inerentemente motivadas a trabalhar e a realizar um bom serviço.

ABORDAGENS CONTEMPORÂNEAS:

FATORES INDIVIDUAIS

AMBIENTAIS.

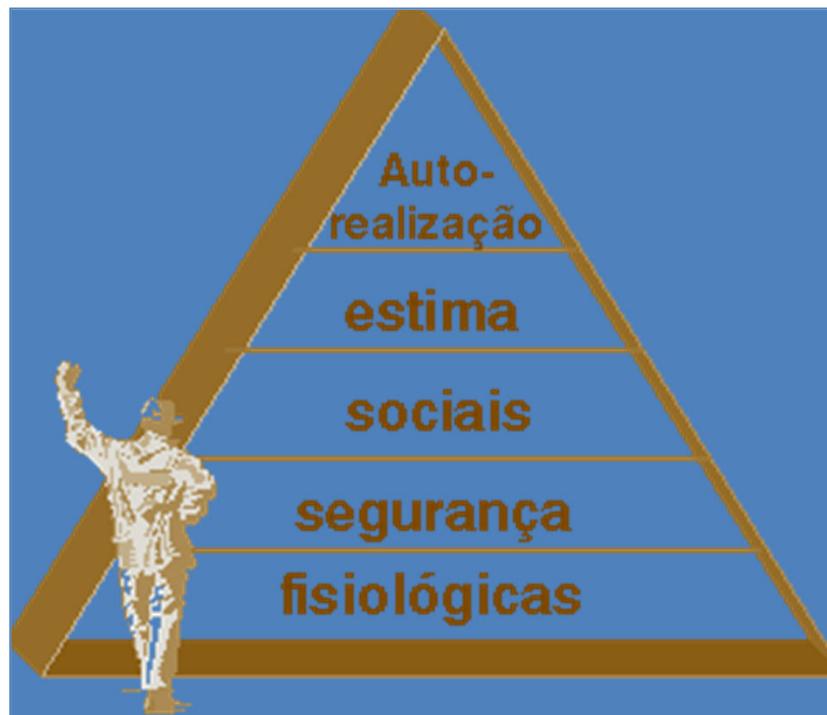


1. Teorias de Conteúdo da Motivação:

Concentram – se nas necessidades internas e suas satisfações, que motivam o comportamento dos indivíduos.

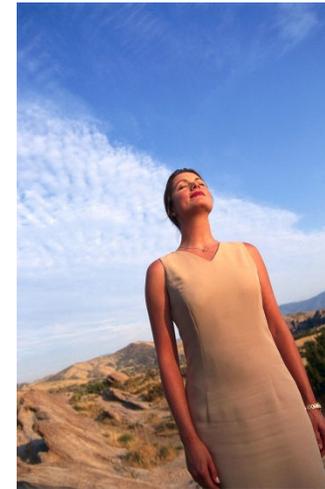
1.2. Hierarquia das Necessidades de Maslow.

Abraham Maslow;



1.2. Teoria dos Dois Fatores da Motivação.

•Frederick Herzberg;



a)Fatores de Insatisfação – Fatores Higiênicos -
Extrínsecos;

b)Fatores de Satisfação – Fatores Motivacionais -
Intrínsecos.

2. Teorias de Processo da Motivação.

As **necessidades** passam a ser um **elemento no processo** onde há a tomada de decisão sobre o comportamento diante das situações, bem como a capacidade do indivíduo e sua **percepção de papel**, nesse último caso o entendimento dos comportamentos necessários para a realização de uma tarefa ou ocupação de um cargo.

2.1. A Abordagem da Expectativa.

- David Nadler e Edward Lawler.

“Modelo de motivação especificando que o esforço para se atingir um alto desempenho é resultante de se perceber a possibilidade de que o alto desempenho pode ser alcançado e recompensado se alcançado e que a recompensa valerá o esforço dispendido.”

(STONER, 1985:328) .



2.2. A Abordagem da Equidade.

Teoria da motivação baseada na percepção do indivíduo, no que se refere a equidade, ou justiça, na relação trabalho (desempenho) / recompensa.



2.3. A Teoria do Estabelecimento de Objetivos.



Teoria que se concentra no estabelecimento de objetivos , que passa a obter melhores resultados se o indivíduo tem a compreensão e aceitação do que foi determinado, e muito mais se ocorre a participação no estabelecimento dos objetivos.

3. Teoria do Reforço.

Abordagem baseada na “lei do efeito”, onde as consequências definem comportamentos futuros, se as consequências são positivas, o comportamento tende a ser repetido em situações similares, se ocorrer o oposto , ou seja as consequências negativas a tendência é a mudança de comportamento.

LIDERANÇA .



LIDERANÇA .

“O processo de dirigir e influenciar atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo”
(STONER, 1985)

O LÍDER.

- “O líder precisa fazer com que as pessoas se agreguem e sigam na mesma direção”.
- (WATERMAN apud CORRADO, 1994).

Características Básicas.

- Integridade;
- Convicção;
- Dinamicidade;
- Sabe reconhecer, comunicar e
- Preza pelo processo participativo



LIDERANÇA GERENCIAL

“o processo de dirigir e influenciar atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo” (STONER, 1985:344)

Funções de Liderança:

- a) Funções relacionadas à tarefa;
- b) Funções de manutenção do grupo.

AUTOLIDERANÇA .

“A capacidade dos trabalhadores motivarem a si próprios para executar tanto tarefas naturalmente recompensadoras quanto tarefas necessárias, porém não atraentes”(STONER, 1985:359).

GESTÃO DE PESSOAS E DE COMPETÊNCIAS