I'm not robot	reCAPTCHA
---------------	-----------

Continue

```
Leitura introdutória para os cursos de especialização em Administração de Recursos Humanos. Esse processo requer a identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os postos de trebalho, além de treinar, motivar e avaliar essas pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração competitivas para identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os cursos de trebalho, além de treinar, motivar e avaliar essas pessoas, desenvolver políticas de remuneração competitivas para identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração de Recursos Humanos. Esse processo requer a identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração competitivas para identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração de Recursos Humanos. Esse processo requer a identificação em Administração das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração das pessoas certas para identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração das pessoas certas para os cursos de sepecialização em Administração das pessoas certas para de sepecialização das pessoas certas para de sepecialização das pessoas certas para de sepecialização em Administração das pessoas certas para de sepecialização da sepecialização da sepecialização da se
organização no futuro – e a lista continua. Fuller, San Jacinto College Mike Griffith, Cascade College Daniel Grundmann, Indiana University Xuguang Guo, University Xuguang Gu
Stephen Hiatt, Catawba College Alyce Hochhalter, St. Mary Woods College Madison Holloway, Metropolitan State College of Denver David J. Seção ampliada sobre a responsabilidade do RH de proteger as informações dos funcionários e as melhores práticas para isso. Os Destaques são inseridos nas argumentações e incluem tópicos como pequenas
empresas e questões internacionais. Esses desafios existem tanto para quem vai se tornar gerente de RH como para aqueles que vão gerenciar outras áreas. O treinamento baseado em conhecimento tornou-se tão importante que a empresa Manpower Inc., maior agência de empregos dos Estados Unidos, oferece treinamento de tecnologia da
informação gratuito por meio de seu Centro de Treinamento e Desenvolvimento Manpower (), uma universidade on-line para seus funcionários nos 4.000 escritórios no mundo todo. Em seguida, o texto continua com a introdução, explicação e discussão das práticas e políticas que compõem a GRH. De acordo com um levantamento realizado pelo
 instituto de pesquisa custos, qualidade, serviços e Roffey Park, dois terços das empresas acreditam que a gestão da mudança é o seu maior develocidade safio. A abordagem detalhada desses tópicos consolida esta obra como talvez a primeira direcionada à reflexão sobre liderança. Smith, coordenadora de marketing; Jim Overly, gerente de
comunicações de marketing sênior; Joseph Malcolm, gerente de projeto; Tippy McIntosh, diretora de arte sênior; John Rich, editor de mídia e Tamara Grega, assistente editorial. É coautor de quatro livros: Management: Leading and Collaborating in a Competitive World, M: Management, Management, Management de mídia e Tamara Grega, assistente editorial. É coautor de quatro livros: Management de mídia e Tamara Grega, assistente editorial. É coautor de mídia e Tamara Grega, assistente editorial. É coautor de mídia e Tamara Grega, assistente editorial.
Knowledge in Professional Service Firms. Por exemplo, a Boeing Satellite Systems funcionários interagir e possui um site de "lições aprendidas" na sua intranet, na qual pessoas de todas as áreas da dividir informações eletronicamente entre si empresa podem armazenar o conhecimento que têm e outros podem acessá-lo. Outras companhias
 adotaram uma estratégia diferente: reforçaram seus programas de benefícios para atrair os melhores talentos de outras empresas e se expandiram a fim de se prepararem para quando a economia começasse a crescer novamente. A gestão de recursos humanos não se limita ao pessoal de RH. Novas seções sobre fadiga e falta de atenção do
funcionário. Inúmeros materiais gráficos e fluxogramas fornecem uma apresentação visual dinâmica de conceitos e atividades de RH. Leciona em cursos de liderança, gestão estratégica e desenvolvimento de capacidade organizacional. criando uma economia mundial baseada no conceito "quem tem/quem não tem", em que as pessoas nas economias
em desenvolvimento e o meio ambiente mundial estivessem sendo explorados por organizações de países mais ricos e mais desenvolvidos. Seção sobre a melhoria da eficácia dos estágios. Embora as estimativas variem muito, hoje cerca de 70% a 85% da economia dos Estados Unidos é afetada pela concorrência internacional. Envolvem, desde o
início, os principais funcionários, clientes e fornecedores. McInerney, Marshall University Veronica Meyers, San Diego State University Robert T. Nosso maior débito é para com nossas esposas - Ronnie Bohlander e Marybeth Snell -, que contribuíram de tantas maneiras, ao longo dos anos, para que este livro se concretizasse. A proeza e a
publicidade gerada surtiram efeito. Cerca de 10% do que os norte-americanos produzem anualmente com receita em dólar são vendidos 07/01/2015 18:38:04 CAPÍTULO 1 9 Visão geral da gestão de recursos humanos no exterior. Adição de uma amostra da política de RH sobre falta de atenção. Fazem parte desta edição os quadros "Aplicação para um
 pequeno negócio", nos quais são apresentadas sugestões de políticas e práticas de RH aplicadas a pequenas empresas. Agora eu entendo o importante papel que os funcionários desempenham. Durante o que está sendo chamado de a "Grande Recessão", que começou em 2008, muitas empresas empregaram estratégias de redução de custos,
 frequentemente, com redução de parte dos benefícios dos funcionários. tunidades direcionadas Bons gerentes de RH sabem que podem ser os principais intervenientes quando se trata Six Sigma de direcionar as estratégias de negócios de suas organizações a fim de promover mudanças. Códigos de conduta • Global Business Initiative on Human
 Rights' Guiding Principles (Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos nas Iniciativas de Empreendedorismo Global) (www.global-business-initiative.org) • APEC Course of Action on Fighting Corruption and Ensuring Transparency (Curso de Ação de Combate à Corrupção e Garantia da Transparência) () • Caux Round Table Principles for
 Business (Mesa-Redonda de Princípios para Negócios) () • Fair Labor Association Workplace Code of Conduct (Associação do Trabalho Justo e Código de Conduta no Local de Fundação Sullivan) () • Global Sullivan Principles of Social Responsibility (Princípios Globais de Responsabilidade Social da Fundação Sullivan) () • ILO Tripartite Declaration of
 Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Declaração Tripartite da OIT dos Princípios para Empresas Multinacionais (www.oecd.org) • OECD, Corporate Governance Principles (OCDE, Princípios de
Governança Corporativa) () • Rules of Comduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions (International Business Transactions (International Commerce, ) (Regras de Conduct to Combat Extorsão e ao Suborno em Transações Comerciais e Internacionais) [Câmara Internacional do Comércio] • United Nations Universal Declaration of
 Human Rights (Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas) () Geral • AFL-CIO () — notícias, documentos, comunicados para a imprensa, links para sites sobre trabalho. Sustentabilidade refere-se à capacidade de uma empresa de produzir um bem ou serviço sem prejudicar o meio ambiente ou esgotar um recurso. Kane,
University of North Carolina Charlotte Jordan J. Capítulo 10 O que fazer e o que não fazer em relação aos diferentes tipos de incentivos baseados no desempenho. A reengenharia tem práticas cujas ideias centrais incluem entender as necessido descrita como "replanejamento e nova projeção radical dos processos de negócio a fim sidades do cliente
fazer as de atingir melhorias drásticas em custos, qualidade, serviços e velocidade".7 Downsizing, por coisas certas da primeira vez e se esforçar para o sua vez, é a eliminação planejada de empregos, e terceirização significa a contratação de uma aprimoramento contínuo organização externa para prestar serviços que antes eram realizados por
funcionários. Nova pesquisa sobre a remuneração para os funcionários com desempenho superior. Bohlander, Scott A. Entretanto, essa situação mudou. O software colaborativo, que permite aos funcionários em qualquer lugar, a qualquer momento, interagir e compartilhar informações entre si eletronicamente — por meio de wikis, plataformas de
compartilhasoftware mento de documentos, como o Google Docs, bate-papo on-line e mensagens instantâneas, colaborativo comferências e vídeos via web, bem como sistemas de agenda eletrônica –, mudou como e Software que permite aos onde as pessoas e as empresas fazem negócios. Hoje essas questões cada vez mais são vistas como "centrais"
em muitas organizações. Isso é três vezes mais rápido do que o crescimento da produção total do mundo no mesmo período. A. Os consumidores querem poder comprar "qualquer lugar", e as empresas estão fazendo o possível para lhes atender. Tyler, Oakland University Harvell Walker, Texas Tech University
 Barbara Warschawski, Schenectady County Community College Steve Werner, University of Houston Liesl Wesson, Texas A&M University JoAnn Wiggins, Walla University Jim Wilkinson, Stark State College L. Talvez a adição mais significativa desta edição seja o boxe "Aplicação para um pequeno negócio". (Jack Welch, General Electric) "As
 empresas de sucesso no século XXI serão aquelas que conseguirem captar, armazenar e alavancar melhor o que seus funcionários sabem". Também fomos auxiliados pelos alunos em nossas aulas, por ex-alunos, por participantes de programas de desenvolvimento de administração, com quem nos associamos; por gerentes de RH e por nossos colegas.
A Coca-Cola tem um elaborado sistema de entregas, projetado para transportar produtos para alguns dos lugares mais remotos do planeta. Discussão sobre a decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos no caso Ricci vs. As preocupações globais e internacionais relacionadas à área de RH são analisadas detalhadamente. Discutir como as empresas
podem aproveitar as diferenças entre os funcionários para obter vantagem estratégica. Os executivos sabem que os profissionais de recursos humanos podem ajudar a melhorar não só os resultados de uma empresa, racionalizando custos trabalhistas, mas também os altos escalões, por prever tendências relacionadas ao trabalho, planejar novas
 maneiras de adquirir e utilizar funcionários, medir a sua eficácia e auxiliar os gerentes a entrar em novos mercados. Os executivos da Boeing estimam que essa medida reduziu o custo de desenvolvimento de um satélite em US$ 25 milhões.15 A internet e as mídias sociais também têm causado um impacto. Mercados de trabalho 162 162 Branding
Marca do empregador Recrutamento interno 158 163 164 Destaques na GRH 1: Princípios de recrutamento da Marriott: viver de acordo com a marca do empregador 165 Recrutamento interno 158 163 164 Destaques na GRH 2: Princípios de recrutamento externo 167 Destaques na GRH 3: Como fazer de seu programa de estágio um sucesso Melhorando
a eficácia do recrutamento Usando a visão realista do trabalho Livro Adm RH.indb viii 174 176 176 07/01/2015 18:37:54 IX Sumário Pesquisas 177 Medidas do recrutamento 177 Gestão de carreira: desenvolvendo talentos ao longo do tempo A meta: integrar as necessidades individuais e as da empresa Identificando oportunidades e requisitos de
carreira 179 179 181 Destaques na GRH 4: A trajetória profissional de Jeff Bezos, fundador da Amazon.com 183 Iniciativas de desenvolvimento e desenvolvimento para mulheres Recrutamento e desenvolvimento das minorias 194 194 196 Outras preocupações
importantes relacionadas aos talentos Recrutando pessoas com necessidades especiais 198 198 Destaques na GRH 5: Recrutar para promover a diversidade 198 A contratação de funcionários portadores de necessidades especiais 200 Empregando os componentes
de um casal Resumo 201 202 Termos-chave 203 Questões para discussão Notas e referências 203 203 Experiência em GRH: Gestão de carreira 204 Apêndice: Desenvolvimento pessoal da carreira 204 Apêndice: Desenvolvimento pessoal da carreira 204 Apêndice: Desenvolvimento pessoal da carreira 207 207 Uso dos recursos disponíveis 207 Destaques na GRH 7: As sete competências na
antes de aceitar uma oferta de trabalho 213 Desenvolvendo interesses fora do ambiente de trabalho 214 Equilibrando o casamento e/ou a vida em família 214 Planejando a aposentadoria Termos-chave 215 Notas e referências Livro Adm RH.indb ix 215 215 07/01/2015 18:37:54 X Administração de recursos humanos Capítulo 6 Seleção de pessoal
 Resumo do processo de seleção Iniciando a análise de cargo 218 220 221 Etapas do processo de seleção 221 Obtendo informações confiáveis e válidas Triagem por telefone Formulários de solicitação de emprego Inscrições on-line 224 224 226 Entrevistas de
emprego 227 A entrevista não diretiva Entrevista estruturada Entrevista situacional 227 227 228 Destaques na GRH 1: Pergunta de entrevistas sequenciais e coletivas 229 229 Destaques na GRH 2: Gerentes de contratação revelam erros que candidatos cometem durante entrevistas
de emprego 229 Entrevistas por telefone 230 Entrevistas por computador 230 Entrevistas por vídeoconferência 231 Orientações para os entrevistadores 231 Gerenciamento da diversidade: suas perguntas estão de acordo com a lei? Realocar gerentes e treinar gerentes estrangeiros para direcionar os esforços a fim de criar uma força de trabalho
internacional é um desafio. M. Antes de ingressar na faculdade Darden, em 2007, foi professor e diretor de educação executiva do Cornell University's Center for Advanced Human Resource Studies e professor de administração de
recursos humanos nos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Comércio Exterior, Turismo, Comunicação Social, Psicologia e outros que incluam gestão de recursos humanos ou gestão de recursos de 
mundial, desde que o GATT teve início o comércio mundial explodiu, aumentando cerca de 30 vezes em relação ao volume de dólares do que era antes. As que não estão fazendo isso, sentem a pressão dos consumidores e de determinados grupos. Elas incluem aspectos que envolvem multinacionais, joint ventures e a Organização Mundial do
Comércio; baixos salários, países com alto crescimento, como China e Índia; escassez de talentos e visto para trabalho, que têm desafiado as empresas norte-americanas desde o 11 de setembro; questões de direitos globais, como proteção de dados, direitos de propriedade intelectual, agenda de trabalho aceitável da Organização Internacional do
Trabalho e esforços para promover a equidade entre os países que se globalizam. Nova discussão sobre vídeo-currículo. As feiras de empregos são fontes de recrutamento e, em geral, trazem muitos candidatos para poucas vagas. O aprendizado do tipo "just-in-time" oferecido pela internet para os funcionários quando e onde eles precisam de
treinamento tem se tornado comum. Resumo. Lockhart, Penn State Greater Allegheny Gloria Lopez, New Mexico Highlands University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lerry Maes, Davenport University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, SUNY Oneonta Doug McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, Suny McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Community College Michael Matukonis, Suny McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Matukonis, Suny McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole Matukonis, Suny McCabe, Georgetown University Lee McCain, Seminole McCain, S
Marjorie L. A Organização Mundial do Comércio (OMC), com sede em Lausanne, na Suíça, tem agora mais de 150 países-membros, e novos acordos de livre-comércio são formulados anualmente.10 Como a globalização influencia na GRH Apesar de todas as oportunidades propiciadas pelos negócios internacionais, quando os gerentes falam em
 "tornar-se global", eles têm de ponderar um conjunto complexo de questões relacionadas à localização geográfica, incluindo diferentes culturas no exterior. Qual seria o papel do pessoal de RH no processo de alcançar essa meta? Discussão ampliada acerca da Lei de
Proteção de Benefícios de Trabalhadores mais Velhos (Older Workers Benefit Protection Act). Um ou dois parágrafos relacionados a cada Resultado do Aprendizado apresentam uma síntese do capítulo. Continua a atuar como consultor de organizações públicas e privadas, incluindo U.S. Postal Service, BFGoodrich, McDonnell Douglas, Banner Health
Services e Del Webb. RESULTADO DO APRENDIZADO 1 Pense em uma empresa com a qual você tem contato comercial e que está enfrentando mudanças drásticas para sobreviver. Casos integrativos. Como as empresas devem proceder ao usar a remuneração por desempenho. Além disso, atua como árbitro trabalhista. Somos gratos a elas, mais do
que tudo, por suas muitas contribuições para esta publicação, para nossas vidas e para nossas famílias. Apresentamos também breves estudos de caso que destacam o conteúdo do capítulo e quatro novos casos no final do livro. Ele observa ainda que a Aviva está lançando um novo software que criará "o perfil do talento" de cada funcionário da
 empresa ao redor do mundo. Nova discussão sobre oferta de emprego e rejeição de candidatos. A Spring Hill Greenhouses, uma pequena empresa em Lodi, Ohio, tem parceria com floristas por meio de associações como a FTD e a Teleflora, para trabalhar com produtores de lírios e tulipas na Holanda e produtores de rosas na Colômbia, a fim de
atender clientes em todo o mundo. Novas informações sobre recontratação e "redes de ex-alunos". A recontratação é o processo de acompanhar e manter relacionamento com ex-funcionários para ver se eles estariam dispostos a voltar para a empresa. Também abordamos os processos estratégicos utilizados para implementar sistemas de trabalho de
alto desempenho e os resultados que beneficiam tanto os funcionários quanto a organização. Sankovich, Capella University Kelli Schutte, Calvin College Mike Sciarini, Michigan State University Tom Sedwick, Indiana University Kelli Schutte, Calvin College William L. O
chamado Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT) estabeleceu regras e diretrizes para o comércio global entre nações e grupos de nações. Em vez de enfatizar os aspectos administrativos do departamento de RH, as companhias com visão de futuro desenvolvem e promovem o seu pessoal de RH e lhes fornecem estatísticas-chave das empresas e
números que eles possam usar para medir a eficácia da força de trabalho. Sua pesquisa foi publicada em vários periódicos, como Academy of Management Journal, Journal of Management Studies e Human Resource Management; atuou nas diretorias das
 seguintes instituições: Society for Human Resource Management Foundation, Academy of Management Review. Austrália • Brasil • Japão • Coreia • México • Cingapura • Espanha • Reino Unido • Estados Unidos Livro
Adm RH.indb iii 07/01/2015 18:37:52 Parte 1 © Diana Ong, Fotosearch Sumário Gestão de recursos humanos em perspectiva Capítulo 1 Uma visão geral da gestão de recursos humanos é importante para gestores e empresários de todos os tipos,
não apenas para o pessoal de recursos humanos (RH). As empresas estão cada vez mais implementando a rotatividade de gerentes que não são da área de RH em cargos de RH, e vice-versa, para expô-los a diferentes áreas da organização. Nos ambientes altamente competitivos de hoje, em que a concorrência é global e a inovação contínua, ser capaz
de se adaptar tornou-se a chave para a conquista de oportunidades e para a superação dos obstáculos, bem como para a própria sobrevivência das organizações. Agradecimentos Uma vez que a preparação do original de um projeto tão grande como Administração de Recursos Humanos é um processo contínuo, gostaríamos de agradecer o trabalho de
colegas que prestaram seu dedicado auxílio nesta edição, assim como em edições anteriores. Texto atualizado que aborda questões relacionadas aos trabalhadores do segmento de serviços e profissionais. Bowditch e Anthony F. Mudança que ocorre depois que forças externas já afetaram o desempenho Desafio 2: Competir, recrutar e alocar pessoas
no âmbito global globalização Graças à economia global de hoje, em que muitas empresas, grandes e pequenas, comercializam seus produtos em seus países de origem e no exterior, é possível encontrar itens conhecidos à venda em qualquer lugar do mundo. Quase dois terços entre os 80 milhões de membros da geração Y (pessoas nascidas entre
1980 e 1990) consideram a reputação social da empresa no momento de decidir onde comprar, e 9 em cada 10 deles dizem que trocariam de marca com base em suas percepções do compromisso da empresa para com a responsabilidade corporativa é hoje o item mais
 importante na seleção de emprego. As empresas bem-sucedidas, diz a professora da Harvard Business School, Rosabeth Moss Kanter, desenvolvem uma cultura que se mantém em movimento o tempo todo. 5 Considere o que aconteceu com fornecedores de peças para montadoras norte-americanas quando a falência das empresas General Motors,
Chrysler e Ford parecia iminente em 2008-2009. Novas informações com base nessas informações de desempenho focal, seus prós e contras. Candidatos similares podem ser recrutados com base nessas informações de desempenho focal, seus prós e contras. Candidatos similares podem ser recrutados com base nessas informações de desempenho focal, seus prós e contras. Candidatos similares podem ser recrutados com base nessas informações de desempenho focal, seus prós e contras.
 engajamento e segurança dos funcionários. Recebeu o título de bacharel em psicologia pela Miami University e obteve os títulos de mestrado e doutorado em administração de negócios pela Michigan State University. Capítulo 5 Novo debate sobre perfis de funcionários, que envolve pesquisar sobre os melhores funcionários: o que eles gostam de
fazer, quais eventos de que participam e como gostam de ser contatados e recrutados. Capítulo 13 Novas informações sobre decisões judiciais relacionadas com privacidade do e-mails no ambiente corporativo, uso de redes sociais, mensagens na internet e utilização do
computador. Livro Adm RH.indb 3 07/01/2015 18:38:01 4 Administração de recursos humanos U samos muitas expressões para descrever o quanto as pessoas são importantes para as empresas. Frequentemente, algumas habilidades dos funcionários são subutilizadas. Já publicou mais de 50 artigos e monografias em periódicos dirigidos a
profissionais e a estagiários, como National Productivity Review, HR Magazine, Labor Law Journal, The Journal of Collective Bargaining in the Public Sector, entre outros. Capital humano e GRH 2 4 4 Desafios competitivos e gestão de recursos humanos
e a estratégia de negócios 6 7 Desafio 2: Competir, recrutar e alocar pessoas no âmbito global 8 Desafio 3: Definir e alcançar as metas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade 9 Destaques na GRH 1: Guia de sites relacionados a RH 11 Desafio 4: Fazer a GRH avançar com a tecnologia 12 Destaques na GRH 2: Fatores a considerar
quando da avaliação de um sistema de informação de recursos humanos 14 Desafio 5: Contenção de custos na retenção dos melhores talentos e maximização de trabalho 20 Desafio 7: Adaptar-se às mudanças educacionais e culturais que afetam a força de
trabalho 24 Parceria entre os gerentes de linha e o departamentos de RH 27 Destaques na GRH 3: Questões demográficas culturais que alteram a GRH 4: Código de ética e padrões profissionais e éticos da SGRH na
gestão de recursos humanos 33 Resumo 33 Resumo 33 Resumo 33 Resumo 33 Resumo 33 Resumo 35 V Livro Adm RH.indb v 07/01/2015 18:37:52 VI Administração de recursos humanos Capítulo 2 Recursos humanos capítulo 2 Recursos humanos 38 40 Planejamento estratégico e planejamento de recursos humanos 38 40 Planejamento estratégico e planejamento de recursos humanos capítulo 2 Recursos humanos 38 40 Planejamento estratégico e planejamento de recursos humanos 38 40 Planejamento estratégico e planejamento estratégico e planejamento de recursos humanos capítulo 2 Recursos humanos 38 40 Planejamento estratégico e planejamento de recursos humanos capítulo 2 Recursos humanos capítulo
RH: a integração entre os processos 41 Etapa 1: Missão, visão e valores Etapa 2: Análise ambiental Ambiente competitivo 41 43 43 Etapa 3: Análise interna 47 Os três Cs: competências, composição e cultura Previsão: um elemento crítico do planejamento 47 51 Destaques na GRH 1: Planejamento de RH e perguntas estratégicas a fazer para os
gerentes de negócios 54 Avaliando a disponibilidade imediata do capital humano de uma empresa: análise das lacunas 57 Etapa 4: Formulando a estratégia corporativa 60 Estratégia de negócios 62 Destaques na GRH 3: Principais atividades de RH
 associadas às fases de fusão ou aquisição 63 Estratégia funcional: garantindo o alinhamento Etapa 5: Implementação da estratégia funcional: garantindo o alinhamento estratégico da empresa 70 Garantindo a flexibilidad
estratégica para o futuro Resumo 72 73 Termos-chave 74 Questões para discussão 74 Experiência em GRH: Personalizando o RH para diferentes tipos de capital humano 75 Notas e referências 75 Apêndice: Calcular a rotatividade e absenteísmo Índices de rotatividade de funcionários Calcular a rotatividade 78 78 78 Determinando os
custos da rotatividade Índice de absenteísmo de empregados Calculando os índices de absenteísmo Comparando dados sobre absenteísmo 79 79 80 Destaques na GRH 5: Custos do absenteísmo Livro Adm RH.indb vi 81 07/01/2015 18:37:54 VII Sumário Absenteísmo e computadores 80 Custos do absenteísmo Livro Adm RH.indb vi 81 07/01/2015 18:37:54 VII Sumário Absenteísmo e computadores 80 Custos do absenteísmo tentral custos do absenteísmo de computadores 80 Custos do absenteísmo tentral custos do
planejamento de RH Notas e referências Parte 2 81 81 Atendendo aos requisitos dos recursos humanos Capítulo 3 Ambiente legal: oportunidades igualitárias de emprego 82 Perspectiva histórica da legislação referente à EEO Modificando os valores nacionais 84 85 Os primeiros desenvolvimentos legais 86 Regulamentação do governo quanto à
igualdade de oportunidades de emprego 86 Principais leis federais 87 Destaques na GRH 1: Teste seu conhecimento sobre a Lei de Igualdade de Oportunidades de emprego 88 Outras leis federais e ordens executivas 97 Leis para a prática da contratação justa 99 Outros aspectos sobre oportunidades igualitárias de emprego Assédio sexual 99 99
Destaques na GRH 2: Perguntas usadas para verificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho Guia de Procedimentos Padronizados para yerificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho Guia de Procedimentos Padronizados para yerificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho Guia de Procedimentos Padronizados para yerificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho Guia de Procedimentos Padronizados para yerificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho Guia de Procedimentos Padronizados para yerificar a ocorrência de assédio sexual 102 Reforma e controle da imigração 102 Questões emergentes relacionadas para yerificar a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho Guia de Procedimentos para yerificar a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho Guia de Assédio 
das oportunidades de emprego Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego Manutenção de requerimentos 103 106 108 108 Destaques na GRH 3: Pôster EEOC 109 Processando acusações de discriminação Prevenindo acusações de discriminação 111 112 O gerenciamento da diversidade: ações afirmativas Decisões
judiciais 113 114 Destaques na GRH 4: Etapas básicas no desenvolvimento de um programa de ação afirmativa eficaz 114 Além de ação afirmativa eficaz 114 Além de ação afirmativa: aproveitando a diversidade e aproveitando 
em GRH: Assédio sexual: uma discussão franca 120 Apêndice: Determinando o impacto adverso: a regra dos quatro quintos 121 Livro Adm RH.indb vii 07/01/2015 18:37:54 VIII Administração de recursos humanos Notas e referências 122 Capítulo 4 Análise e desenho de cargo 124 O que é análise de cargo e como ela afeta a gestão de recursos
humanos? Em muitas nações, essa situação provocou protestos contra o livre-comércio. Informações ampliadas sobre assistência educacional e novas informações ampliadas educacional e novas informações e novas informações e novas informações e novas educacional e n
desenvolvimento e a implementação da cidadania corporativa por toda a organização.14 O box Destaques na GRH 1 enumera diversos sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organizações que 1 DESTAQUES NA GRH Guia de sites relacionados a RH Os profissionais de RH podem acessar os sites de organização de constant de sites relacionados a RH podem acessar os sites de organização de constant de sites de organização de constant de sites de organização de sites de organização de constant de sites de organização de organi
humanos. Acreditamos que isso seja importante, pois atualmente muitos alunos estão interessados em empreendedorismo e desejam abrir sua própria empresa. detalhadamente. Livro Adm RH.indb xxv 07/01/2015 18:37:57 XXVI Administração de recursos humanos Capítulo 9 Nova seção sobre painel de desempenho de remuneração. Esses serviços
incluem a condução de fusões e aquisições e o auxílio a empresas para entrar em novos mercados, como expandir para a China." Os executivos dessas empresas estratégia de entrada nesse mercado? GRH na prática. Capítulo 15 Capítulo reorganizado que
começa com uma nova discussão sobre o meio ambiente global e as semelhanças e diferenças entre os países. Adição de duas novas leis: Lily Ledbetter Fair Pay Act e Don't Ask Don't Tell Repeal Act. Você Decide 693 Capítulo 13 Estudo de caso 2: Você Não Pode me
Demitir! Verifique sua Política 695 Capítulo 14 Estudo de caso 1: Um novo jogo em Detroit 696 Capítulo 14 Estudo de caso 1: Que Tal um Aumento de 900%? RESULTADO DO APRENDIZADO 5 Discutir como a pressão dos custos afeta as políticas de gestão
de recursos humanos. XXIII Livro Adm RH.indb xxiii 07/01/2015 18:37:57 XXIV Administração de recursos humanos O que há de novo na 16ª edição, há muitas informações novas que se destinam a promover a reflexão acerca da GRH no mundo empresarial de hoje e a ajudar o leitor a entender as questões de gestão de recursos humanos
de forma mais eficaz. O papel dos gerentes de RH não está mais limitado a funções relacionadas a serviços, como o recrutamento e a seleção de empregados. 663 Capítulo 4 Estudo de caso 1: Equipes Virtuais em Ação: Construindo o F-35 Fighter 666 Capítulo 4
Estudo de caso 2: Mas, Meu Trabalho Mudou 667 Capítulo 5 Estudo de caso 1: Conectando-se com os Talentos na Osram Sylvania 668 Capítulo 6 Estudo de caso 1: Avaliação de Candidatos a Emprego Torna-se Virtual 670 Capítulo 6 Estudo de caso 2: Limpando o
 "Currículo Bagunçado" 672 Capítulo 7 Estudo de caso 1: Hotéis Loews: Treinamos para agradar aos Cliente 677 Capítulo 7 Estudo de caso 3: A Kodak Imagina a Cena no Treinamento para Executivos 679 Capítulo 8 Estudo de caso 1: Avaliando os
Funcionários no Zoológico de San Diego 681 Capítulo 9 Estudo de caso 2: A Bomba Explodiu: A Nova Estratégia de Remuneração da JetPack 686 Capítulo 10 Estudo de caso 1: Fora da
Home Depot, Porém Rico 687 Capítulo 10 Estudo de caso 2: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 11 Estudo de caso 2: Avalie o Clima de Trabalho/Pessoal de sua empresa 690 Capítulo 12 Estudo de caso 1: Os Benefícios da Adobe para a Família: Um Retrocesso Inesperado 689 Capítulo 11 Estudo de caso 2: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 11 Estudo de caso 2: Avalie o Clima de caso 2: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 11 Estudo de caso 2: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 11 Estudo de caso 2: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 10 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 11 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de caso 3: Recompensas de Incentivo Baseadas na Equipe: Nem Tudo São Flores 688 Capítulo 12 Estudo de Capítulo 13 Estudo de Capítulo 14 Estudo 14 Estudo 14 Estudo 14 Estudo 14
1: O Rambo Ficou Violento 692 Capítulo 12 Estudo de caso 2: Estresse em Excesso? Nos dias atuais, essas questões são cada vez mais vistas como "centraiação devem ter como foco a identificação, o recrutamento e a contratação dos melhores e mais brilhantes talentos
disponíveis. Desde 1970, a cada ano, os cidadãos e as empresas norte-americanas têm comprado mais bens e serviços no exterior do que têm vendido – incluindo mão de obra. 383 Notas e referências 383 Capítulo 10 Recompensa pelo desempenho Razões estratégicas para programas de incentivo 386 388 Programas de incentivo associados aos
objetivos da empresa Requisitos para o sucesso de um programa de incentivo 391 Administrando programas de incentivo 391 Administrando programas de incentivo individual Trabalho por produção Livro Adm RH.indb xiii 394 395
07/01/2015 18:37:55 XIV Administração de recursos humanos Plano padrão-hora Bônus 396 396 Pagamento por mérito 397 Prêmios e reconhecimento como forma de incentivo Incentivo Jorda grupo Remuneração de equipe
401 402 Destaques na GRH 3: Lições aprendidas: planejando programas de incentivo da empresa Planos de participação nos resultados Programas de incentivo da empresa Planos de opções de compra de ações 407 Os
planos de propriedade de ações para funcionários (PPAFs) Incentivos para executivos 410 Remuneração de executivos 410 Remunera
Termos-chave 416 Questões para discussão 416 Experiência em GRH: Premiação com aumento de salário 417 Notas e referências 417 Capítulo 11 Criando um pacote de benefícios 422 424 Elementos de um programa de benefícios 424 Fornecimento de informações de benefícios aos funcionários
 Benefícios para os empregados que são exigidos por lei Seguro de Previdência Social 427 429 Destaques na GRH 1: Relatório personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios por incapacidade cobertos pela Lei de Seguro Social? Lester, University of Wisconsin personalizado dos custos de benefícios personalizado dos custos de la complexación de 
Eau Claire J. Daly, James Madison University Sharon Davis, Central Texas College Douglas Dierking, University of Texas, Austin Suzanne Dyer-Gear, Carroll Community College Joe J. A gestão de recursos humanos envolve grande variedade de É o processo de gestão de atividades, incluindo a análise do ambiente competitivo de uma empresa e o
planejatalentos humanos para que seja possível alcançar os mento dos cargos, de forma que a estratégia organizacional possa ser implementada, com objetivos da empresa sucesso, com a finalidade de vencer a competição. O capítulo também aborda a importante questão da parceria com os gerentes de linha e as competências exigidas dos gerentes
de RH. Nova seção de serviços versus produção do ponto de vista de RH. Smith, Emporia State University Emeric Solymossy, Western Illinois University Howard Stanger, Canisius College Scott L. (Gordon Moore, Intel) Livro Adm RH.indb 4 07/01/2015 18:38:03 CAPÍTULO 1 5 Visão geral da gestão de recursos humanos "A capacidade que uma
organização tem de aprender e de traduzir rapidamente esse conhecimento em ação é uma vantagem competitiva decisiva". Suponha que você queira ter a oportunidade de gerenciar pessoas, seja em uma empresa, seja em uma empresa, seja em uma empresa de conhecimento em ação é uma vantagem competitiva decisiva". Suponha que você queira ter a oportunidade de gerenciar pessoas, seja em uma empresa, seja em uma empresa de conhecimento em ação é uma vantagem competitiva decisiva".
instigante elaborada para levar os alunos a pensarem em como o conteúdo relacionado se aplica a eles. Este livro finaliza com um capítulo que foca no desenvolvimento de sistemas de trabalho de alto desempenho (high-performance work systems – HPWS). É Um processo utilizado para por isso que CEOs com visão de futuro, como Gary Kelly, da
Southwest Airlines, Howard traduzir as necessidades dos clientes em um conjunto Schultz, da Starbucks, e Jeff Immelt, da GE, certificam-se de que seus melhores executivos de tarefas ideais que são de RH reportem-se diretamente a eles e os auxiliem a abordar questões-chave. Somos gratos aos esforços de todos aqueles da Cengage que nos
 ajudaram a desenvolver e a produzir este livro e seus suplementos. Novas informações sobre feiras de recrutamento locais e virtuais. Dessa forma, o primeiro capítulo deste livro apresenta, em termos gerais, os principais desafios da gestão de recursos humanos na atualidade. Já trabalhou com empresas como a AstraZeneca, Deutsche Telekom, Shell
e United Technologies para alinhar os investimentos em talentos e a capacidade estratégica. Esses gestores podem exercer grande impacto sobre o sucesso das empresas em que trabalham ao elevar a prática de recursos humanos em termos de sua importância em níveis hierárquicos superiores. Bons planos de negócios, produtos e serviços podem
ser facilmente copiados por seus concorrentes. Em particular, gostaríamos de expressar nossos agradecimentos a Shad Morris, da Ohio State University, Dorothy Galvez e Amy Ray, pela tão útil percepção e pelo apoio a esta edição. Discussão sobre bônus baseada em uma nova pesquisa realizada pela RAND. As pessoas em países com baixos salários
que produzem esses produtos e serviços estão se tornando cada vez mais prósperas e começando a comprar produtos de fabricação norte-americana. Nova discussão sobre restrições de vistos norte-americanas e sobre a reação em relação à imigração, bem como sobre como as empresas estão lidando com a oferta reduzida de funcionários
estrangeiros talentosos. Gestão da qualidade total - GQT (TQM - Total Quality Management), reengenharia, redução de efetivo, terceirização são exemplos dos meios pelos quais as empresas modificam a maneira como funqualidade Six cionam a fim de obter mais sucesso. A Qualidade Six Sigma é um conjunto de princípios e Sigma práticas cujas
ideias centrais incluem: entender as necessidades do cliente, fazer as coisas Conjunto de princípios e certas da primeira vez e esforçar-se para o aprimoramento contínuo. Por que sim ou por que não? A tradução da 16ª edição norte-americana de Administração de Recursos Humanos colocará à disposição de professores e estudantes o entendimento
de como as organizações podem obter vantagem competitiva sustentável por meio das pessoas. De acordo com Robin Lissak, que faz parte da consultoria de RH da Deloitte, "A maioria dos líderes empresariais diz querer que o pessoal [de RH] concentre-se nos novos tipos de serviços que as empresar querem e de que necessitam. Os Principais termos
aparecem destacados no texto e são definidos em observações colocadas nas laterais. realizadas de maneira consistente com as outras Um número crescente de empresas, incluindo Ford, Intel e United Technologies, está atribuindo representantes de RH para suas principais equipes de negócios a fim de garantir que estarão bem informados sobre os
assuntos centrais do negócio. Korns, Indiana University of PA Karen Ann Tarnoff, East Tennessee State University of Arizona Donna Testa, Herkimer County Community College Alan Tillquist, West Virginia State College Sue Toombs, Weatherford College Richard Trotter, University of Baltimore Livro Adm RH.indb xxix
07/01/2015 18:37:58 XXX Administração de recursos humanos William Turnley, Kansas State University Angela L. De fato, a Manpower é tão direcionada para o desenvolvimento de habilidades técnicas de potenciais funcionários que montou um sistema a fim de disponibilizar
informações sobre treinamento e planejamento de carreira até para aqueles que apenas enviam currículo para a empresa. As organizações, no atual mundo competitivo, estão descobrindo que o modo como as funções específicas de RH são combinadas faz toda diferença. Devido ao comportamento de tectado anteriormente, originado da rede que você
está usando, solicite o desbloqueio do site. Nova seção sobre branding e recrutamento; uso de redes sociais, blogs e atividades filantrópicas para melhorar a marca do empregador. Livro Adm RH.indb xxvii 07/01/2015 18:37:58 XXVIII Administração de recursos humanos Casos breves. 698 Capítulo 15 Estudo de caso 2: Uma Reviravolta no Plano de
Repatriação: Empresa Norteamericana Transfere Funcionários de Volta às suas Terras Natais 699 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Competência Global 700 Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Deloitte Constrói a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Capítulo 16 Estudo de caso 3: Como a Capí
Forma Inovadora 705 Casos integrativos 707 Livro Adm RH.indb xx 07/01/2015 18:37:56 XXI Sumário Caso 1: Programa MACH da Microsoft desenvolvido para ajudar a geração Y a fazer a diferença — rápido 707 Caso 2: Rodovia BNSF: Treinando novas contratações em segurança 709 Casos 3: Análise de trabalho e decisões de contratação na Ovania
Chemical 711 Caso 4: III-Amor condenado na Centrex Electronics 715 Caso 5: Grupo Pepper Construction: Mudanças nos líderes de segurança da Aero Engine
727 Caso 9: Seleção e treinamento na Meadowbrook Golf e na Golf Ventures West 729 Caso 10: A decisão da Newell de reduzir - Um dilema ético 731 Caso 11: Alguém precisa ir embora: Uma difícil decisão 733 Glossário 735 Índice remissivo 747 Livro Adm RH.indb xxi 07/01/2015 18:37:56 ©Diana Ong,
Fotosearch Prefácio O livro Administração de Recursos Humanos, 16ª edição, coloca à disposição dos estudantes um panorama de como as organizações podem obter vantagem competitiva sustentável por meio de pessoas. Usaremos a Figura 1.1 como base para nossa discussão ao longo deste capítulo. Sem problemas. Algumas pessoas ficaram
preocupadas com a ideia de que o livre-comércio estivesse Livro Adm RH.indb 9 07/01/2015 18:38:05 10 Administração de recursos humanos KAREN BLEIER/AFP/Getty Images Após o derramamento de óleo em 2010, pela Deepwater Horizon, no Golfo do México – um dos vários acidentes na história da empresa petrolífera BP que prejudicaram as
 pessoas e o meio ambiente -, muitos, incluindo os manifestantes, exigiram que a BP mudasse sua abordagem referente à responsabilidade social corporativa. As questões sobre estratégia e talentos estão se tornando tão cruciais para a área de RH hoje em dia que reorganizamos e enfatizamos esses tópicos no Capítulo 2. "Referimo-nos à soma das
experiências das pessoas, bem como de suas habilidades", diz Dhesi. Novas discussões sobre entrevistas sequenciais e por telefone. Farrar, University of Nevada, Las Vegas Lou Firenze, Northwood University Olene L. Discussões sobre o papel da sociedade civil na melhoria das condições de trabalho em mercados emergentes. No entanto, a
globalização suscita debates acirrados, especialmente quando se trata de empregas. Estas empregam cerca de metade de todos os trabalhadores do setor privado no país. Uma pesquisa recente da Human Resource Planning Society revelou que 65% das empregam cerca de metade de todos os trabalhadores do setor privado no país. Uma pesquisa recente da Human Resource Planning Society revelou que 65% das empregam cerca de metade de todos os trabalhadores do setor privado no país.
do capital humano. Você está cumprindo a lei? Conforme um especialista observou, "Sem mudanças, não surgem oportunidades". No Capítulo 15, explicaremos como esses desafios são enfrentados pelos resultados obtidos de um amplo estudo
cujos participantes ofereceram sugestões com base na efetiva utilização deste livro e de outros livros em seus cursos, assim como pela cuidadosa avaliação de nossos colegas. Atualmente, os gerentes de RH assumem um papel ativo no planejamento estratégico e na tomada de decisões em suas organizações. Destaque no cronograma de envolvimento
do governo nas relações de trabalho norte-americanas. Após a HP ter quebrado a promessa de que eliminaria materiais tóxicos de seus computadores até 2009, ativistas do Greenpeace pintaram as palavras "Produtos perigosos", no telhado da sede da empresa em Palo Alto, Califórnia. Consequentemente, a finalidade deste livro é dupla: (1) munir os
alunos de ferramentas e práticas de gestão de recursos humanos e de uma visão das mudanças que podem realizar pela compreensão de como administrar pessoas da melhor forma e (2) apresentar aos graduandos os desafios e as oportunidades mais atuais que terão de enfrentar no tocante ao ambiente da gestão de recursos humanos. O primeiro
acordo comercial importante do século XX foi feito em 1948, após a Segunda Guerra Mundial. Os espaços on-line que essas empresas constroem capacitam-nas a fazer certas coisas de modo mais fácil e barato do que fariam no mundo real – por exemplo, levar pessoas de vários continentes para uma mesma sala de treinamento.18 funcionários do
conhecimento Livro Adm RH.indb 12 07/01/2015 18:38:06 Administração de RECURSOS HUMANOS ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS DE RECURSOS DE RECURSOS DE R
estudantes o entendimento de como as organizações podem obter vantagem competitiva sustentável por meio da spessoas. Novas informações sobre recrutamento móvel, processo de contratação de candidatos por meio de dispositivos móveis, usando mensagens de texto e aplicativos para LinkedIn, Twitter, e assim por diante. Essa é a essência da
gestão humanos (GRH) de recursos humanos (GRH). Nossos agradecimentos é reconhecimento são dedicados a: Steve Ash, University of Akron Michael Bedell, Cornell University Paula S. As questões de recursos humanos (GRH) de recursos humanos (GRH). Nossos agradecimentos é recursos humanos (GRH).
 dão suporte a cada uma dessas preocupações. Enquanto isso, tenha em mente que o papel do departamento de recursos humanos não se resume a dar RESULTADO DO APRENDIZADO 2 conselhos para CEOs e supervisores. Da mesma forma, provavelmente, você acha que a Budweiser é uma cerveja norte-americana. RESULTADO DO APRENDIZADO
8 Apresentar exemplos dos papéis e das competências dos gerentes de RH, essas organizações podem sentir o ritmo das tendências mais importantes. Nova discussão sobre plataformas tecnológicas integradas como ferramentas para gestão internacional de RH
Preocupações como essas, juntamente com escândalos corporativos ao longo dos anos, incluindo o uso de mão de obra barata, quase escrava, em fábricas de países do terceiro mundo, as táticas de empréstimos arriscados que alimentaram a crise bancária mundial e uma ação judicial coletiva, alegando que o Walmart discriminou ao longo dos anos
centenas de milhares de funcionárias somente por serem do sexo feminino, estabeleceram um novo foco em relação à responsabilidade social corporativa, ou cidadania. Você pode estar se perguntando como o tema se relaciona com os interesses e as aspirações relacionadas à sua carreira. Capítulo 6 Nova seção sobre triagem de currículos,
solicitação de emprego e lista do que fazer. As seguintes citações de notáveis diretores-executivos e ex-diretores-executivos e lustram essa questão: 2 "Se você observar nossos semicondutores e fundi-los para obter silício, perceberá que isso representa uma fração mínima dos custos. Funções da GRH afetadas pela análise de cargo Fontes de dados de
análise de cargo 126 127 128 Controle da exatidão dos dados coletados 129 Métodos utilizados para coletar dados e analisá-los 129 Descrição de cargo 134 Destaques na GRH 1: Entrevista para análise de cargo 137 Redigindo descrições
de cargo claras e específicas Desenho do cargo 137 138 Modelo das características do cargo: desenhando cargos para motivar os funcionários 140 Desenho de trabalho flexível 146 Destaques na GRH 4: Como solicitar horário de trabalho flexível
147 Resumo 151 Experiência em GRH: Estabelecendo regras básicas para o sucesso da equipe 153 Termos-chave 154 Questões para discussão 154 Notas e referências Parte 3 154 Desenvolvendo a efetividade em recursos humanos Capítulo 5 Planejamento de recrutamento de recrutamento de recrutamento de recrutamento de recrutamento quem deve fazer
o recrutamento? Resumindo tudo: avaliação do gerente para a avaliação do gerente para a avaliação de desempenho 324 Métodos de traços da personalidade 325 Destaques na GRH 1: Lista de verificação do gerente para a avaliação de desempenho 324 Métodos
comportamentais 327 Destaques na GRH 3: Exemplo de uma escala de padrão misto 327 Destaques na GRH 5: Scorecard individual 333 Que método de avaliação de desempenho deve ser usado? Watson, fundador da IBM, disse: "Você pode obter capital e
 construir edificios, no entanto, é necessário haver pessoas para construir um negócio".1 Capital humano e GRH capital humano Conhecimento, habilidades e aptidões dos indivíduos que têm valor econômico para uma organização A ideia de que as empresas "competem por meio das pessoas" dá ênfase ao fato de que o sucesso depende cada vez mai
da capacidade empresarial de gerenciar o talento, ou o capital humano. Buono Nesta edição, há muitas informações novas que se destinam a promover a reflexão acerca da a entender as questões de gestão de recursos humanos de forma mais ampla e eficaz. Você ficaria surpreso em saber que a fabricante da Budweiser (Anheuser-Busch) é
propriedade de uma empresa belga-brasileira chamada InBev? Nova seção sobre a crescente popularidade do período de licença como benefício. Outras estratégias de mudança são mais proativas, mudança proativas, mudança proativas, mudança proativas desencadeadas pelos gerentes para tirar vantagem de oportunidades identificadas, principalMudar o que já se começou mente em
setores que mudam com rapidez e nos quais aqueles que apenas sequem as tenpara tirar vantagem de opordências acabam não sendo bem-sucedidos. E se você realizar um mau trabalho nessas atividades? Todas as ilustrações são sistematicamente identificadas no texto ao longo do livro. Apesar de o tema "competir por meio de pessoas" ser um dos
principais assuntos da gestão de recursos humanos, no dia a dia, todos os tipos de gestores precisam realizar ações específicas para que uma empresa realmente o faça. 312 313 314 Quem deveria avaliar o desempenho de um funcionário? Livro Adm RH.indb 6 07/01/2015 18:38:04 CAPÍTULO 1 7 Visão geral da gestão de recursos humanos Gerentes
de recursos humanos e estratégia de negócios Há 10 ou 20 anos, o pessoal de recursos humanos muitas vezes era relegado à realização de tarefas administrativas. Jonathan Lewis, Texas Southern University Beverly Loach, Central Piedmont Community College L. Nova seção sobre tendências recentes na filiação sindical. Witt, University of New
Orleans Evelyn Zent, University of Washington, Tacoma Ryan Zimmerman, Texas A&M University No original desta edição, recorremos não somente à literatura atualizada, mas também às práticas efetivas das organizações que forneceram informações e ilustrações relacionadas aos seus programas de RH. Outros aspectos abordados estão
relacionados às leis de reforma da saúde e algumas das estratégias que as empresas estão usando para controlar os custos nessa área no contexto norte-americano; como as mídias sociais afetam a gestão de recursos humanos e os direitos de privacidade dos funcionários e quanto as práticas de recursos humanos podem ajudar a empresa a alcançar
seus objetivos de sustentabilidade e responsabilidade e responsabilida
RH também são analisadas RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos no mundo empresarial contemporario e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos e ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos e ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução de recursos humanos e ajudar o leitor RECU
Gomes Serafim Administração de recursos humanos - Volume 2 2ª edição revista Antônio Vieira de Carvalho, Luiz Paulo do Nascimento e Oziléa Clen Gomes Serafim Elementos do comportamento organizações lidam com as funções de RH. Suas
áreas de especialização incluem leis de contratação, treinamento e desenvolvimento, equipes de trabalho, políticas públicas e relações trabalhistas. Obteve o MBA na University of Southern California, em Los Angeles. Os gerentes desempenham papel-chave na seleção de funcionários, treinando-os
e motivando-os, avaliando-os, promoverdo-os, e assim por diante. Cada uma dessas práticas é combinada em um sistema global - o qual aumenta o envolvimento e a produtividade dos funcionários. Nesta edição, há muitas informações novas que se destinam a promover a reflexão acerca da administração de recursos humanos no mundo empresarial
contemporâneo e a ajudar o leitor a entender as questões de gestão de recursos humanos de forma mais ampla e eficaz. Sentimos que estamos em débito com os líderes do setor, que desenvolveram as informações e às práticas de GRH atualmente disponíveis e que nos influenciaram por meio de suas observações e de seus contatos pessoais. A BMW
sempre foi uma marca alemã, mas agora constrói carros nos Estados Unidos, na China e em outros lugares. Sua pesquisa concentra-se na gestão estratégica de recursos humanos e recentemente foi listado entre os 150 autores mais citados no campo da gestão. Labig Jr., Oklahoma State University Alecia N. Como resultado, tiveram de encontrar
rapidamente outros mercados, produtos para fabricar para esses mercados e formas de vendê-los, e tudo isso exigia significativos desafios e mudanças em relação aos recursos humanos. Livro Adm RH.indb 8 John Coletti/Jon Arnold Images Ltd/Alamy Tendência para a abertura de mercados estrangeiros para comércio e investimento internacional As
estratégias que as empresas estão implementando hoje cada vez mais envolvem um ou mais elementos da globalização. (Lew Platt, Hewlett-Packard) Frances Roberts/Alamy O capital humano é intangível e as empresas não podem gerenciá-lo da mesma maneira que gerenciam trabalhos, produtos e tecnologias. Como muitas outras empresas, a
Anheuser-Busch InBev está à procura de fábricas e marcas na China para comprar a fim de expandir suas vendas.9 Inúmeros acordos de livre-comércio firmados entre nações na última metade do século passado têm ajudado a acelerar o ritmo da globalização. Adição do posicionamento da EEOC sobre cuidadores e discriminação. As companhias estão
contratando empresas, como a Social Intelligence para analisar minuciosamente os candidatos por meio do Facebook, LinkedIn, Twitter, Flickr, YouTube e "milhares de outras fontes" para criar relatórios sobre o "verdadeiro eu", não o "eu" que você apresentou em seu currículo.16 (Cuidado ao mudar sua página no Facebook?) Os gestores de RH
também estão enfrentando o dilema de desenvolver ou não políticas sobre escrever em blogs e redes sociais, bem como sobre estabelecer ou não regras a respeito do tempo que os funcionários podem passar on-line ou se devem instalar softwares que interrompem o acesso após certo período. George W. Recebeu o Outstanding Undergraduate
Teaching Excellence Award, pela College of Business, concedido pelo ASU (Sindicato dos Estudantes Norte-Americanos), e foi consagrado com o prestigioso prêmio ASU Parents Associação de Pais, pelo ASU) por suas contribuições a alunos e ao ensino. Os avanços na tecnologia da computação permitiram às
empresas tirar vantagem da explosão de informações. Esses termos também estão elencados no final do capítulo e são apresentados em um glossário, no final do livro. Adição de um formulário de avaliação de candidato. As principais tendências, ou desafios atuais que eles citam incluem aqueles descritos nas seções a seguir. Por exemplo,
pesquisadores do Centro para Cidadania Corporativa do Boston College observaram que, à medida que a reputação de uma companhia melhora, há um aumento percentual no número de pessoas que recomendaria essa empresa. No entanto, a globalização não é de interesse apenas de grandes empresas, como a Coca-Cola. Um empreendedor lamenta-
se do que aconteceu: "Em meu primeiro ano depois de investir em uma empresa de pequeno porte que estava falindo, tripliquei o volume de negócios que a empresa fazia e ganhei muito dinheiro. Discussão sobre a crise financeira de 2008-2010 e as mudanças resultantes no cenário da remuneração. RESULTADO DO APRENDIZADO 6 RESULTADO
DO APRENDIZADO 7 Explicar como as mudanças educacionais e culturais na força de trabalho mais adiante, neste capítulo. Livro Adm RH.indb xxxi 07/01/2015 18:37:58 Visão geral da gestão de recursos humanos AdamGregor/iStockphoto.com 1
Livro Adm RH.indb 2 07/01/2015 18:37:58 Após estudar este capítulo, você estará apto a Explicar como os gestores de recursos humanos podem ajudar as empresas a conseguir vantagem competitiva sustentável por meio da utilização estratégica de pessoas. Desafio 3: Definir e alcançar as metas de responsabilidade social corporativa e
sustentabilidade RESULTADO DO APRENDIZADO 3 A função da gestão de recursos humanos de uma empresa precisa ser parte integrante da sustentabilidade e das iniciativas de responsabilidade social corporativa? Entre os temas estão a ética e as práticas virtuais de RH; questões globais e culturais; diversidade de funcionários e mobilidade da
forca de trabalho; contratação, treinamento para integração e redução de emprego; questões relacionadas a demissões de funcionários. Atingir a sustentabilidade completa é quase impossível, mas as empresas estão fazendo progressos para reduzir suas "emissões de carbono". A
gestão da mudança é uma forma sistemática de Replanejamento e nova projeção radical dos processos administrar e fazer com que aconteçam tanto as mudanças organizacionais quanto as alterações de negócio a fim de atingir melhorias drásticas em no âmbito individual. Esses casos tratam do conteúdo presente em mais de um capítulo e propicia
oportunidades para realização de trabalho de conclusão de curso. No entanto, não há como imitar bons funcionários. Além disso, por seu contínuo entusiasmo e apoio tornaram o processo uma experiência muito mais agradável e compensadora. Capítulo 7 Novas seções sobre auxílio à educação e universidades corporativas. De acordo com a Small
Business Administration (Administração de Pequenas Empresas), quase 97% de todos os exportadores norte-americanos são pequenas empresas. RESULTADO DO APRENDIZADO 2 Explicar como boas práticas de recursos humanos podem ajudar uma empresas. RESULTADO DO APRENDIZADO 2 Explicar como boas práticas de recursos humanos podem ajudar uma empresas. RESULTADO DO APRENDIZADO 2 Explicar como boas práticas de recursos humanos podem ajudar uma empresas.
entrevista 234 234 Verificação de referências 234 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 235 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Verificação de entrevista 237 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 237 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH 4: Questões para verificação de entrevista 236 Destaques na GRH
testes Tomando uma decisão de seleção 245 248 Resumindo as informações sobre os candidatos 248 Destagues na GRH 5: Melhores práticas para seleção de testes 248 Estratégia de tomada de decisão Decisão final Resumo 253 Termos-chave 254 Questões para discussão Livro Adm RH.indb x 249 252 254 07/01/2015 18:37:54 XI Sumário Experiência
em GRH: Projetando critérios e métodos de seleção 255 Notas e referências 255 Capítulo 7 Treinamento 260 462 Investimentos em treinamento 262 4 Análise das tarefas 266 Análise de necessidades 264 Análise organizacional 265 Análise das tarefas 266 Análise de
pessoas 267 Destaques na GRH 1: Avaliação de competências para um cargo gerencial 268 Fase 2: Elaborando o programa de treinamento 269 Objetivos instrutores 274 Fase 3: Implementando o programa de treinamento Métodos de
treinamento para não gerentes 274 274 Métodos de treinamento para desenvolvimento gerencial 281 Programas de assistência à educação Universidades corporativas 284 285 Fase 4: Avaliando o programa de treinamento Critério 1: Reações 285 286 Critério 2: Aprendizagem 287 Critério 3: Comportamento 287 Critério 4: Resultados ou retorno
sobre o investimento (ROI) ou RDI (Retorno do Investimento de RH 2: Calculando o ROI do treinamento de RH 290 Destaques na GRH 4: Checklist para integrar novos
funcionários Integração 291 292 Treinamento de habilidades básicas 292 Treinamento de equipes e treinamento para ética 295 Destaques na GRH 5: Recursos adicionais para o treinamento para ética 296 Resumo 298 Treinamento para ética 295 Destaques na GRH 5: Recursos adicionais para o treinamento para ética 296 Resumo 298 Treinamento para ética 297 Treinamento para ética 298 Treinamento para ética 29
aprendizagem 299 Notas e referências Livro Adm RH.indb xi 299 07/01/2015 18:37:54 XII Administração de recursos humanos Questões para discussão 300 Capítulo 8 Avaliação de desempenho 306 Feedback contínuo do desempenho 306 Programas de avaliação de desempenho
Objetivos da avaliação de desempenho 308 308 Razões para falhas nos programas de avaliação 310 Desenvolvimento de um programa de avaliação eficiente Quais são os padrões de desempenho? (a Blockbuster é um exemplo.) Como você acha que os funcionários da empresa podem ajudá-la a se adaptar? Além disso, nos Estados Unidos, as pequenas
empresas são responsáveis pela maior parte da oferta de emprego. Nela, podemos notar que os gestores devem ajudar a mesclar vários aspectos da gestão que aqui classificaremos como "desafios competitivos" ou "preocupações com os funcionários". Onze casos integrativos são fornecidos no final do texto principal. O papel dos gerentes de RH não
está mais limitado às funções relacionadas aos serviços, como recrutamento de talentos nas organizações. Reconhecemos o papel transformador dos gerentes e enfatizamos assuntos atuais, assim como problemas do mundo real e políticas e práticas de GRH
utilizadas para resolvê-los. Como Thomas J. Examinamos a diversidade da força de trabalho e como as empresas podem aproveitar as diferenças entre seus funcionários para obter vantagem competitiva. Morris ISBN-10: 8522128944 ISBN-13: 9788522128945 E-BOOK: 9788522128952 © 2020 | 790 páginas (apr... Dois ou mais estudos de caso por
capítulo, encontrados no final do texto, apresentam questões de RH atuais em contextos da vida real que permitem a consideração e a análise crítica dos alunos. Nova seção sobre os aspectos estratégicos do recrutamento – como o recrutamento – como o recrutamento – como o recrutamento deve refletir as prioridades competitivas de uma empresa, quem deve fazer o recrutamento, onde e como.
A integração dos mercados e das economias mundiais fez com que as empresas deslocassem seus negócios para o exterior em busca de oportunidades e também para se afastarem dos concorrentes estrangeiros no mercado interno. Em virtude de aprimoramentos na segurança de nossas aplicações, infelizmente seu comportamento nos fez pensar que
você é um robô. Kaplan, Long Island University Steve Karau, Southern Illinois University, em Carbondale Joseph Kavanaugh, Sam Houston State University John Kelley, Villanova University Dennis Lee Kovach, Community College, de Allegheny County Kenneth Kovach, University of Maryland Livro Adm RH.indb xxviii 07/01/2015 18:37:58 Prefácio
XXIX Chalmer E. Um denominador comum de todas essas estratégias é que elas exigem o empenho das reengenharia empresas no gerenciamento de mudanças. O material está relacionados à AMA • U.S. Department of Commerce's FedWorld () -
portal para diversos sites do governo norte-americano • HR Professional's Gateway to the Internet (Portal na Internet para Profissionais de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – sites relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – sites relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – sites relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – sites relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados a RH • Occupational Safety and Health Resources (Segurança do Trabalho e Recursos de RH) () – links para páginas da web relacionados (Segurança do Trabalho e RH) () – links para páginas () () – links para páginas () () – link
Saúde, páginas do governo, recursos, entre outros itens • Society for Human Resource Management (Sociedade para a Gestão de Recursos Humanos) () - eventos atuais, informações, links e artigos • Telecomutação, Teletrabalho e Escritórios Alternativos () - telecomutação e horários flexíveis • Training, Learning, and Development Resource
Center (Centro de Recursos de Desenvolvimento, Aprendizado e Treinamento) () - empregos, links para treinamento e lista de links com mailing eletrônico • U.S. Department of Labor (Ministério do Trabalho dos Estados Unidos) () - agências de emprego, estatísticas sobre trabalho, comunicados à imprensa, subvenções e informações sobre
```

contratos Livro Adm RH.indb 11 07/01/2015 18:38:05 12 Administração de recursos humanos desenvolveram códigos de conduta usados mundialmente. mudanças Demonstram como as mudanças criam benefícios quantificáveis. Capítulo 11 Nova seção sobre coleta de informações sobre benefício competitivo e planejamento de benefícios estratégicos. Quem devemos enviar primeiro? O site da Manpower oferece milhares de horas de instruções on-line sobre aplicações de tecnologia, com cursos de desenvolvimento profissional e habilidades corporativas, bem como material relacionado a telecomunicações. As preocupações globais e internacionais relacionadas à área de RH também são analisadas

```
detalhadamente. A maioria deles fornecia peças exclusivamente para as três montadoras. As redes de mídia social tornaram-se a nova maneira de encontrar funcionários e verificar se eles são candidatos aceitáveis. Capítulo 12 Nova seção sobre a prática de entrevistar os candidatos por segurança. 468 Criando um ambiente de trabalho seguro
Criando uma cultura de segurança 469 470 Cumprimento das normas de segurança Investigando e registrando acidentes 472 474 Riscos e questões relacionados à saúde 474 Destaques na GRH 4: Lista de verificação de prontidão para emergências 480
Criando um ambiente de trabalho saudável Ergonomia Livro Adm RH.indb xv 482 482 07/01/2015 18:37:55 XVI Administração de recursos humanos Destaques na GRH 5: Pôster sobre segurança e proteção da saúde no trabalho 483 Questões de riscos e danos à saúde 485 Promovendo a saúde física e emocional entre os funcionários 488 Destaques na
GRH 6: Declaração da política de abuso de substâncias para os "Red Lions" 493 Resumo 494 Termos-chave 495 Questões para discussão 495 Experiência em GRH 496 RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DO GRH 1 Notas e referências Parte 5 496 497 Melhorar as relações do funcionário-gestão Capítulo 13 Direitos do funcionário e ação disciplinar Direito do
trabalhador 500 502 Direitos dos funcionários versus responsabilidades do emprega 504 Destaques na GRH 1: Exemplos de declarações de autonomia no emprega 509 Direitos de privacidade 510 513 Vigilância eletrônica Destaques na GRH 2: Um exemplo de política sobre
comunicações eletrônicas 514 Políticas e procedimentos disciplinar Abordagens para uma ação disciplinar Dispensa de funcionários 523 526 Procedimentos para resolução alternativa de disputas 528 Ética organizacional
nas relações com os funcionários Resumo 532 532 Termos-chave 534 Questões para discussão 534 Experiência em GRH: Aprendendo sobre os direitos dos empregados Notas e referências 535 535 Capítulo 14 Negociação coletiva e relações trabalhistas 541 Legislação
trabalhista Railway Labor Act Livro Adm RH.indb xvi 542 542 07/01/2015 18:37:55 XVII Sumário Lei Wagner 543 543 Lei Taft-Hartley 544 Destaques na GRH 2: Linha do tempo do envolvimento do governo nas relações trabalhistas norte-americanas 545 Lei Landrum-Griffin 547 O processo de relações trabalhistas 547 Por que os
trabalhadores se sindicalizam Práticas para evitar a sindicalização Campanhas de sindicalização 547 549 551 Destaques na GRH 3: Formulário de autorização do United Food and Commercial Workers International Union (Sindicato Internacional dos Trabalhadores das Indústrias e do Comércio de Alimentos) 553 Táticas de oposição dos empregadores
 aos sindicatos Como os funcionários se tornam sindicalizados Eleição de representação do NLRB 554 555 Destaques na GRH 4: Atividades nas quais gerentes e supervisores não devem se envolver durante uma campanha 555 Destaques na GRH 4: Atividades nas quais gerentes e supervisores não devem se envolver durante uma campanha 555 Destaques na GRH 5: Aviso de eleição do NLRB 556 O impacto da sindicalização nos gestores 557 Estruturas, funções e
lideranças dos sindicatos Estrutura e funções dos sindicatos Estrutura e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e filosofias do sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e filosofias do sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso de liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso do liderança e funções dos sindicatos locais 559 559 Compromisso do liderança e funções dos sindicatos e funções do liderança e funções d
informações para a negociação 563 Desenvolvendo estratégias e táticas de negociação coletiva patronal e sindical Solucionando os impasses nas negociação baseada em interesse 566 O poder de negociação coletiva patronal e sindical Solucionando os impasses nas negociação baseada em interesse 566 O poder de negociação de boa-fé 563 564 568 Questões relacionadas
aos direitos da gestão Formas de seguridade sindical 568 568 Destaques na GRH 6: Itens de um acordo trabalhista 570 Negociação dos procedimentos relativos às reclamações Iniciando a reclamações Iniciando Iniciando a reclamações Iniciando Iniciand
Administração de recursos humanos Desafios contemporâneos para as organizações trabalhistas Declínio da sindicalização e mudanças tecnológicas Resumo 573 574 575 Termos-chave 576 Questões para discussão 576 Experiência em GRH: Saiba mais sobre sindicatos 577 RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DO GRH 1 Notas e referências em GRH: Saiba mais sobre sindicatos 577 RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DO GRH 1 Notas e referências em GRH: Saiba mais sobre sindicatos 577 RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DO GRH 1 Notas e referências em GRH: Saiba mais sobre sindicatos 578 Experiências em GRH: Saiba mais sobre sindicatos em 
Parte 6 578 578 Expansões dos horizontes da gestão de recursos humanos Capítulo 15 Gestão internacional 590 Contratação de funcionários no exterior Recrutamento internacional 591 Contratação de funcionários no exterior Recrutamento de funcionários de funcionári
592 Seleção internacional de funcionários 596 Destaques na GRH 1: Competências de gerentes expatriados 598 Treinamento 601 Conteúdo dos programas de treinamento 602 Destaques na GRH 2: A comunicação não verbal em diferentes culturas 604 Remuneração 609 Remuneração de funcionários no país anfitrião 610
Destaques na GRH 3: Lista de verificação de repatriação de gerentes no país anfitrião Remuneração de gerentes expatriados Avaliação de desempenho 612 613 615 Quem deveria avaliar o desempenho? Novas informações sobre avaliação de desempenho 612 613 615 Quem deveria avaliar o desempenho? Novas informações sobre avaliação de desempenho 612 613 615 Quem deveria avaliação de gerentes expatriados Avaliação de gerentes expatriados Avaliação de gerentes expatriados Avaliação de desempenho? Novas informações sobre avaliação de desempenho? Novas informações sobre avaliação de gerentes expatriados expat
Pitts, Delaware Technical and Community College Alex Pomnichowski, Ferris State University Victor Prosper, University of the Incarnate Word Michael Raphael, Central Connecticut State University of Findlay Laura L. Published on May 18, 2021Autor:
George W. Por que estudar gestão de recursos humanos? Bohlander Arizona State University Scott A. As organizações bem-sucedidas na gestão de mudanças à estratégia corporativa. Falaremos mais sobre esse cações para a GRH? Se você está tentando acessar este site usando uma rede privada/proxy/VPN
desative-a e tente acessar o site novamente. Capítulo 16 Nova seção sobre o fornecimento de retorno de desempenho em curso como uma ferramenta de gestão. Cada edição do livro não só destaca o modo como o ambiente da gestão. Cada edição do livro não só destaca o modo como o ambiente da gestão de recursos humanos está mudando, mas também revela que o objetivo de utilizar o talento organizacional da melhor
forma possível nunca muda. 350 Remuneração estratégica 352 Associando a remuneração por desempenho As bases da remuneração Fatores de composição do salário Fatores internos 354 358 358 Destaques na GRH 1:
Comparação entre as estratégias de remuneração 360 Fatores externos 361 Sistema de cargos Sistema de c
2: Bureau of Labor Statistics National Compensation Survey 368 Curva salarial 369 Classe de salários 369 Faixas salariais 370 Remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração Legislação quanto à remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração por competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto à remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 372 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 373 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação quanto a competência 371 Avaliação do sistema de remuneração Legislação do sistema de remuneração Legislação do sistema de remuneração do sistema de remuneração do sistema de remuneração Legislação do sistema de remuneração do 
Walsh-Healy, de 1936 376 Lei de Padrões Justos de Trabalho, de 1938 (na forma de emenda) 376 Destaques na GRH 4: Pôster sobre o salário federal 377 Resumo 381 Termos-chave 382 Questões para discussão 382 Experiência em GRH: Por que esse salário? Capítulo 2 Nova discussão sobre a medição da qualidade de preenchimento das vagas, que
tenta avaliar o desempenho dos novos contratados ao realizar suas tarefas, a fim de que a empresa tenha o número suficiente de ótimos funcionários para impulsioná-la em direção aos seus objetivos estratégicos. Adição de lista de verificação de prontidão de emergência para empresas. Como resultado do livre-comércio, os norte-americanos podem
comprar produtos feitos no exterior a um custo menor. 335 Entrevistas de avaliação Três tipos de entrevistas de avaliação 336 Aprimorando o desempenho Resumo 343 Notas e referências Parte 4
344 Implementações de compensação e segurança Capítulo 9 Desenvolvendo um plano de remuneração? Além de ser um parceiro estratégico na gestão, Por que as empresas que vendem os gerentes de RH são responsáveis por ouvir e defender os funcionários, alinhando produtos somente no mercado interno têm de se
preocupar com seus interesses com os da empresa, e vice-versa. O conteúdo apresentado foi elaborado para ajudar empresários, proprietários de pequenas empresas e gerentes a pensar em como organizar, implementar e alavancar o talento, além disso destaca os recursos projetados especialmente para que isso ocorra. Em uma responsabilidade
social corporativa pesquisa recente, a Chronicle of Philanthropy constatou que 16% das empresas estavam fazenResponsabilidade da do mais funcionários a empresa em agir no que doar seu tempo para atividades de voluntariado.11 As companhias estão aprendendo (às vezes
melhor interessar ao seu pessoal e à comunidade afeda maneira mais difícil) que ser socialmente responsável, tanto em seus países como no extada por suas atividades terior, pode ajudá-las não apenas a evitar ações judiciais, mas também a melhorar os seus rendimentos. Desafio 1: Responder estrategicamente às mudanças de mercado Dado o ritmo
dos negócios, as organizações não podem ficar paradas por muito tempo. Preocupações, presentes na mídia e nas empresas, relacionadas à remuneração de CEO e de executivos. IBM, Cisco, Kelly Services e Manpower estão entre as empresas que construíram instalações de treinamento, escritórios e salas de reuniões no Second Life, jogo de
realidade virtual. Novas leis em matéria de remuneração. As melhores organizações reconhecem que a gestão de pessoas é o trabalho de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades vai além da execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades execução física de gerentes em parceria com o RH. Em das responsabilidades execução física de gerentes execução físic
planejacionais" para os "funcionários do conhecimento", em que as responsabilidades do funcionário mento, tomada de decisões ou solução de problemas se expandem e passam a incluir um conjunto mais rico de atividades, como planejamento, tomada de decisões ou solução de problemas 17 As indústrias de tecnologia, transportes, comunicações e os
serviços públicos (água, luz etc.) tendem a investir o máximo em treinamento. Discussão relacionada a novas pesquisas sobre a gestão de expatriados e a importância da compreensão cultural. Stevens, Detroit College of Business Michael Sturman, Cornell University Nanette Swarthout, Fontbonne College Michael T. Evidências sugerem que essa é
uma a globalização e com suas implidas partes mais difíceis do trabalho de um gerente de RH. 432 Seguro com base na remuneração do funcionário 433 A lei Cobra 434 Benefícios Oferecidos pelo Patient Protection and Affordable Care Act - PPACA (Lei de Proteção e Cuidado ao Paciente e Serviços de Saúde Acessíveis) 434 Livro Adm RH.indb xiv
07/01/2015 18:37:55 XV Sumário A Lei sobre Licença Médica e para Cuidados com a Família 435 DESTAQUES NA GRH 3: Seus direitos e responsabilidades segundo a Lei sobre Licença Médica e para Cuidados com a Família 436 Principais benefícios concedidos aos funcionários 437 Benefícios de assistência médica 437 Pagamentos por períodos não
trabalhados 443 Destaques na GRH 4: Outros métodos para contenção dos custos com assistência médica 443 Seguro de vida 446 Seguro assistência a funcionários 451 O equilíbrio trabalho-vida pessoal e outros benefícios Assistência a
crianças e idosos Outros benefícios e serviços Resumo 452 453 455 Termos-chave 456 Questões para discussão 457 Experiência em GRH: Compreendendo os programas de benefícios da empresa Notas e referências 458 Capítulo 12 Saúde e segurança e saúde: é a lei! Cobertura da OSHA 457 460 462 463 Destaques na GRH 1: Teste
seus conhecimentos sobre segurança 463 Padrões da OSHA 464 Obrigando o cumprimento das normas da OSHA Assistência e consultoria da OSHA 466 Responsabilidades e direitos de acordo com a OSHA Registro do cumprimento das normas da OSHA Assistência e consultoria da OSHA 464 466 Responsabilidades no âmbito da OSHA? As empresas bem-
sucedidas são extremamente favoráveis à contratação de gestão de recursos diferentes tipos de pessoas para atingir um objetivo comum. O restante inclui intelecto e erros cometidos". Livro Adm RH.indb xxiv 07/01/2015 18:37:57 XXV Prefácio Discussão sobre o sistema E-Verify de verificação da cidadania e as empresas que devem usá-lo. "Por favor
peça ao seu líder [CEO da HP, Mark Hurd] para produzir computadores livres de produtos tóxicos, como a Apple tem Livro Adm RH.indb 10 07/01/2015 18:38:05 CAPÍTULO 1 11 Visão geral da gestão de recursos humanos feito", disse Shatner na gravação. Livro Adm RH.indb xxvi 07/01/2015 18:37:58 Prefácio XXVII Capítulo 14 Novos acordos de
negociação coletiva. RESULTADO DO APRENDIZADO 1 Explicar como a globalização de recursos humanos. Maior facilidade e etapas introduzidas para utilizar a avaliação de cargo nas decisões de remuneração. As redes de computadores e a "computação em nuvem" (serviços de informática da internet e armazenamento de dados)
tornaram possível que quantidades quase ilimitadas de dados fossem armazenados, recuperados e usados em uma ampla variedade de maneiras. Todos os gestores são responsáveis por, pelo menos, algumas das atividades que se enquadram na categoria da gestão de recursos humanos. A Figura 1.1 mostra a estrutura geral dessas atividades. Para
construir o capital humano nas organizações, os gestores devem permanentemente desenvolver conhecimento superior, as habilidades e a experiência de sua força de trabalho, manter e promover funcionários com o melhor desempenho. 3 Além da necessidade de investir no desenvolvimento dos colaboradores, as empresas têm de encontrar maneiras
de utilizar melhor o conhecimento de seus funcionários. Questões sobre negociação coletiva para servidores públicos. Discussão ampliada sobre contenção de custos de benefícios médicos e iniciativas de saúde baseadas em valor, que envolvem a procura por cuidados médicos que os funcionários mais usam e dos quais mais precisam, e benefícios-alvo
e programas de saúde envolvidos. A aferição da base de conhecimento e das habilidades dos colaboradores em todo o mundo, bem como a descoberta da melhor forma de contratá-los e de treiná-los (às vezes, com materiais que devem ser traduzidos para vários idiomas), também são problemas para as empresas. Nova seção sobre os benefícios
obrigatórios ditados pelo Patient Protection and Affordable Care Act (PPACA). Como gerir crises, caso ocorra uma?"6 Para responder a questões como essas, os gestores de recursos humanos precisam ter uma compreensão profunda sobre as operações e estratégias competitivas de suas empresas, sejam elas quais forem. A globalização levou a uma
melhoria nos padrões de vida das pessoas na última metade do século XX. A aprendizagem "virtual" também está ocorrendo. Por fim, além das alterações já mencionadas, para ajudar os professores a incorporar o novo material em seus cursos, relacionamos, a seguir, os principais acréscimos, capítulo por capítulo: Capítulo: Capítulo: 1 Nova discussão sobre
retenção e motivação de funcionários em face da redução de pessoal e das crises econômicas, bem como sobre um melhor planejamento da força de trabalho para que seja possível evitar demissões. Scott Snell é Professor E. Ao saírem de uma empresa, funcionários valiosos levam consigo seu capital humano, assim, todo e qualquer
 investimento que a empresa tenha feito no treinamento e desenvolvimento dessas pessoas é perdido. Snell University of Virginia Livro Adm RH.indb xxx 07/01/2015 18:37:58 © Diana Ong, Fotosearch Sobre os autores George Bohlander é professor emérito na Arizona State University. Eles podem fazer um negócio prosperar ou
falir". Embora o valor desses ativos possa não aparecer diretamente no balanço patrimonial de uma empresa, seu impacto no desempenho dela é enorme. No mesmo box também estão relacionados vários sites úteis para profissionais de RH. Arvinder Dhesi, chefe do departamento de talentos da companhia de seguros Aviva, explica que o objetivo de
sua empresa é tratar todos os colaboradores como talentos potenciais, e não se concentrar apenas em alguns. Muitas das perguntas permitem análises em grupo e discussões em classe. O item Questões para discussões em classe em grupo e discussões em classe. O item Questões para discussões em classe.
o pensamento crítico. Cengage BrasilFollow this publisher - current follower count:3452 Administração de RECURSOS HUMANOS Administração de Recursos Humanos colocará à
disposição de professores e estudantes o entendimento de como as organizações podem obter vantagem competitiva sustentável por meio das pessoas. Thayer Bigelow de Administração de Empresas da Darden Graduate School of Business, na University of Virginia. Por que os funcionários ainda são essenciais? Buono Administração de Recursos
Humanos Tradução da 16a edição norte-americana George W. Capítulo 4 Adição do redesenho do fluxo de trabalho no que se refere à análise de cargo. Acredite ou não, muitos empresários com ótimas estratégias de negócios, planos de negócios, produtos e serviços falham porque não compreendem plenamente a importância da gestão de recursos
humanos. Da mão de obra tradicional para os trabalhadores do conhecimento A introdução de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação e a aumentar o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação e a aumentar o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação e a aumentar o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja extensão qualificação de tecnologia avançada tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários cuja exigem pouca Funcionários cuja exigem pouca Funcionários de tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca Funcionários de tende a reduzir o número de cargos que exigem pouca funcionários de tende a reduzir o númer
Harold Nolan, Georgian Court University David Nye, Kennedy-Western University Paul Olsen, Saint Michaels College Donald Otto, Lindenwood University Of Southern Indiana Bryan J. Entre essas pessoas estão Michele Rhoades, editora de aquisições sênior; Jennifer King,
editora de desenvolvimento; Gretchen Swann, gerente de marketing; Leigh T. Nova seção sobre integração. RESULTADO DO APRENDIZADO 4 Desafio 4: Fazer a GRH avançar com a tecnologia De que forma gestores de RH e funcionários de pequenas empresas podem facilitar a competitividade em relação às empresas com tecnologia superior? Snell
e Shad S. Enquanto isso, uma mensagem de correio de voz, com a voz do ator William Shatner, de Star Trek, foi enviada a todos os telefones do edifício. Atualmente, os gerentes de RH têm um papel ativo no planejamento estratégico e na tomada de decisões nas organizações. Como resultado da globalização, as identidades nacionais dos produtos
estão desvanecendo. Discussão atualizada sobre os benefícios de parceiros em união estável. Tipicamente, os gerentes não se dedicam às questões de RH, como observou Dave Ulrich, professor de administração na University of Michigan: "A capacidade de aprendizagen
é g vezes d - a capacidade da empresa de gerar novas ideias multiplicada pela disposição em disseminá-las por toda a empresa". 4 Os programas e a gestão de RH, muitas vezes, são o fio condutor por meio do qual o conhecimento é transferido aos funcionários. Destaques na GRH. Lawrence, Williamsburg Technical College Scott W. 160 161 Uma
empresa deve recrutar interna ou externamente? ISBN-13: 978-85-221-1819-9 ISBN-10: 85-221-1819-1 Para suas soluções de curso e aprendizado, visite www.cengage.com.br 9 788522 118199 Administração de As preocupações globais e internacionais relacionadas à área de RH também são analisadas RECURSOS HUMANOS administração de
recursos humanos no mundo empresarial contemporâneo e a ajudar o leitor RECURSOS HUMANOS • Tradução da 16ª edição norte-americana • Administração de recursos humanos - Volume 1 2ª edição norte-americana • Administração de recursos humanos - Volume 2 2ª
edição revista Antônio Vieira de Carvalho, Luiz Paulo do Nascimento e Oziléa Clen Gomes Serafim Elementos do comportamento organizacional James L. Onde deverão estar localizados nosso pessoal de vendas, da produção e o restante dos funcionários, e como mantê-los seguros no exterior? A sustentabilidade está intimamente relacionada com a
responsabilidade social corporativa. Contudo, não paguei a meus funcionários o suficiente nem os motivei. Nova discussão sobre a redução de projetos que mudam constantemente. Hudson, Spalding University Barbara Luck, Jackson
Community College Avan Jassawalla, SUNY, em Geneseo Pravin Kamdar, Cardinal Stritch University Robert E. A expressão capital humano diz respeito ao valor econômico do conhecimento, das habilidades e aptidões dos funcionários de uma empresa
Bohlander Professor Emérito de Gestão, Arizona State University Scott A. Considere o que aconteceu com a Hewlett-Packard (HP). terceirização de uma organio futuro, comunicar essa visão aos funcionários, estabelecer expectativas claras quanto
ao zação externa para prestar serviços que antes eram desempenho e desenvolver a capacidade para fazê-lo, reorganizando as pessoas e realocando realizados por funcionários ativos. Nova seção sobre as práticas de RH,
os processos gerenciais e as tecnologias de suporte. Forma sistemática de provocar tanto mudanças organizacionais quanto pessoais e gerenciá-las Fazem investimentos na implementação de recursos humanos mudança reativa Algumas das
mudanças estratégicas implementadas pelas empresas são reativas, uma vez que resultam de forças externas, como competição, recessão, mudança nas leis ou crise (como o derramamento de petróleo da BP, no Golfo do México, em 2010), quando esses fatores já afetaram o desempenho da organização. Elas são fonte de inestimável orientação e
auxílio. DeStafano e seus efeitos sobre as políticas de promoção e programas de ações afirmativas. Desde a virada do século, milhões de postos de trabalho nos Estados Unidos – tanto operacionais quanto administrativos – foram exportados para países com baixos salários. Nova discussão sobre como gestores de RH inteligentes podem melhorar
significativamente o seu valor para as organizações se coletarem efetivamente dados informais, ou de "inteligência", sobre as práticas estratégicas e a gestão de recursos humanos de seus concorrentes. 616 Avaliação do país de origem versus avaliação do país anfitrião Critério de desempenho 616 616 Fornecendo feedback 617 Organizações
internacionais e relações de trabalho Negociação coletiva em outros países 618 619 Organizações trabalhistas internacionais 619 Participação do funcionário na administração da empresa Resumo Livro Adm RH.indb xviii 620 621 07/01/2015 18:37:55 XIX Sumário Termos-chave 622 Questões para discussão 622 Experiência em GRH: Um americano
(expatriado) em Paris 623 Notas e referências 624 Capítulo 16 Recursos humanos integrados Princípios fundamentais 628 630 Igualdade e comprometimento de conhecimento 634 Vínculo entre desempenho e recompensa 634 Anatomia dos sistemas de trabalho de elevado desempenho
Estruturação do fluxo de trabalho e trabalho de equipe 635 Políticas e práticas complementares de recursos humanos Processos gerenciais e lideranção Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando tudo 635 638 Apoio das tecnologias de informação Encaixando Encaixand
 alinhamento dos resultados de RH 641 Destaques na GRH 1A: Diagnosticando a integração interna 641 Implementando o sistema 642 Destaques na GRH 1C: Testando o alinhamento dos resultados do RH 643 Apresentando uma justificativa para a
mudança 644 Estabelecendo um plano de comunicações 644 Envolvendo os sindicatos 645 Conduzindo a transição para os sistemas de trabalho de elevado desempenho Avaliação e manutenção do sucesso do sistema 647 648 Resultados dos sistemas de trabalho de elevado desempenho Avaliação e manutenção do sucesso do sistema 647 648 Resultados dos sistemas de trabalho de elevado desempenho 649 Resultados para os funcionários e qualidade de vida no
trabalho 651 Resultados organizacionais e vantagem competitiva 651 Destaques na GRH 2: O impacto dos sistemas de trabalho de elevado desempenho 652 Resumo 653 Termos-chave 654 Questões para discussão 654 Experiências em GRH: Avaliando a adequação estratégica dos sistemas de trabalho de elevado desempenho 655 Notas e referências
656 Casos breves 695 Livro Adm RH.indb xix 07/01/2015 18:37:55 XX Administração de recursos humanos Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de caso 1: A Empresa Global de Consultoria Accenture Coloca seus Funcionários Face a Face 659 Capítulo 1 Estudo de Capítulo 1 Estudo 1 E
Combinando Talento com as Tarefas: A Dole Implementa seu Planejamento de Sucessão 661 Capítulo 3 Estudo de caso 1: O "FIDO" Pode Vir Trabalhar? Os resultados são revisitados no resumo do capítulo, nas questões para discussão e em todos os recursos auxiliares do livro. Nova seção sobre emergências no local de trabalho e planos de ação
emergenciais. Nova seção de práticas de seleção de funcionários em mercados emergentes. Parcerias e fusões são duas outras maneiras que tanto grandes empresas como pequenas estão utilizando para se tornarem globalizadas. Adição de um questionário sobre análise de cargo. Seu conhecimento e suas habilidades estão entre os recursos mais
característicos e renováveis que uma empresa pode utilizar. Novas informações sobre software de referências de profissionais, o que torna mais fácil para os atuais funcionários recomendar candidatos. Na verdade, há muito tempo as receitas da empresa são geradas mais no exterior do que nos Estados Unidos. Características deste livro Projetado
para facilitar a compreensão e a retenção do conteúdo apresentado, cada capítulo oferece a base do Sistema de Aprendizado Integrado. Elas incluem aspectos como lidar com funcionários que hoje, por meio da
internet e mídias sociais, estão mais bem informados sobre as oportunidades de trabalho qlobais e dispostos a persegui-las, mesmo que isso signifique trabalhar para empresas concorrentes ou estrangeiras. A Coca-Cola tem tentado expandir-se na China por meio de uma parceria com o maior fabricante de suco do país. 07/01/2015 18:38:03 6
Administração de recursos humanos FIGURA Estrutura geral da gestão de Recursos Humanos DESAFIOS COMPETITIVOS RECURSOS HUMANOS • Mudanças no mercado e na economia • Contenção de custos • Aproveitamento das diferenças entre os funcionários • Planejamento • Recrutamento • Seleção e projeto de
trabalho • Treinamento/ desenvolvimento • Avaliação • Comunicação • Remuneração • Remu
Níveis de educação • Direitos dos funcionários • Questões relativas à privacidade • Atitudes no trabalho • Preocupações com a família © Cengage Learning 2013 1.1 Desafios competitivos e gestão de recursos humanos Organizações profissionais, como a Society for Human Resource Management (SHRM - Sociedade para a Gestão de Recursos
Humanos) e a Human Resource Planning Society (HRPS - Sociedade de Planejamento de Recursos Humanos), realizam estudos sobre as questões competitivas mais prementes que as empresas precisam enfrentar. Adição de uma amostra da política de privacidade relacionada às mensagens eletrônicas. RESULTADO DO APRENDIZADO 3 Descrever
como a tecnologia pode melhorar o desempenho das pessoas e o modo como elas são gerenciadas. Snell Professor de Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão técnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão técnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão técnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão técnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão técnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão tecnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão tecnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão tecnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão tecnica José Carlos Marques Bacharel em Administração de Empresas, University of Virginia Tradução Noveritis do Brasil Revisão de Empresas, University do Brasil Revisão de Empresas de Empre
Faculdade de Engenharia Industrial (FEI), e mestre em Gestão da Qualidade pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), especialista em Gestão de Recursos Humanos e Organização pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), professor do Centro Universitário da FEI - Campus São Paulo. Esta edição inclui, ainda, a
atualização completa de todas as leis, portarias e diretrizes, bem como decisões judiciais que regem a GRH no contexto norte-americano. O GATT abriu caminho para a formação de muitos dos principais acordos e instituições comerciais, incluindo a União Europeia, em 1986, e o Tratado Norte-Americano de Livre-comércio (Nafta), em 1994, que
abrange Estados Unidos, Canadá e México. Os casos foram cuidadosamente selecionados para refletir temas atuais na gestão de recursos humanos e explorar os tópicos importantes da GRH. Capítulo 3 Discussão ampliada acerca da expressão religiosa no local de trabalho e sobre adaptação razoável. Quer comprar uma Coca-Cola no Paquistão? Os
termos recursos humanos, capital humano, capital humano, capital humano, capital humano, capital humano, capital humano, capital intelectual, gestão de talentos sugerem que são as pessoas quem direcionam o desempenho de suas organizações (juntamente com outros recursos, como capital, materiais e informação). Atividade prática (mencionada anteriormente) incluída em cada capítulo. Embora a maioria dos funcionários
compreenda que a mudança é algo contínuo — as downsizing (reduresponsabilidades, as atribuições de funções e os processos de trabalho mudam — muitas vezes, ção de efetivo) as pessoas resistem a isso porque a mudança as obriga a modificar ou abandonar formas de Eliminação planejada de trabalhar que têm sido bem-sucedidas ou, pelo menos,
que lhes são familiares. Figuras. Um processo postos de trabalho de mudança bem-sucedido raramente ocorre de modo natural ou fácil. Uma das razões para isso é que os funcionários, e não a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa, são os detentores do capital humano. Eles deixaram a empresa de capital humano.
sobre as estratégias de RH desenvolvidas pelas empresas em face da mais recente crise econômica e ressalta a importância de reter e motivar os funcionários. Capítulo 8 Nova seção sobre feedback contínuo de desempenho como uma ferramenta de gestão.
```

