

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

ALEXSANDRO PEREIRA DA SILVA

**PROJETO DE TCC: PRÁTICAS MODERNAS DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE
PESSOAS NA GESTÃO PÚBLICA**

NATAL/RN
2019

ALEXSANDRO PEREIRA DA SILVA

**PROJETO DE TCC: PRÁTICAS MODERNAS DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE
PESSOAS NA GESTÃO PÚBLICA**

Projeto apresentado ao Centro
Universitário do Rio Grande do Norte,
como requisito para obtenção na
disciplina TCC.

Orientadora: Profa. MSc. Ana Rosa
Gouveia Sobral da Câmara.

NATAL/RN
2019

1. INTRODUÇÃO

Este projeto visa buscar analisar as práticas da gestão estratégica de pessoas dentro do setor público visando mudanças, uma vez que é imperativo que esse setor esteja alinhado à nova realidade imposta pela globalização e ambiente cada vez mais competitivo, o que vem acontecendo atualmente é que a administração de RH está se ajustando aos novos tempos, está deixando de ser ARH para se transformar em Gestão de Pessoas, saindo de uma área fechada, centralizada para ser uma área aberta, flexível e descentralizada (GIL, 2006).

Trabalhando, portanto em equipe, fazendo de seus colaboradores o capital intelectual da organização, investindo em treinamentos, em motivação e parceria para juntos atingirem as expectativas de mercado. Atualmente as organizações tratam seus funcionários como colaboradores, como parceiros no desenvolvimento e produção de seus produtos.

Devido as constantes mudanças e transformações no mundo todo, a área de RH vem sofrendo profundas mudanças em relação ao desenvolvimento de seu papel, os papéis por estes profissionais assumidos são muitos e necessitam de constante aprimoramento, dentro desse prisma, urge a necessidade de um novo olhar da gestão estratégica de pessoas dentro do serviço público.

2. OBJETIVOS

2.1 Geral

- Mostrar um conjunto de sistemas e métodos que levam a encontrar pessoas com qualidades adequadas para desempenhar satisfatoriamente as funções e responsabilidades do cargo.

2.1.1 Especifico

- Identificar o nível de conhecimento da organização e relação com recrutamento e seleção;
- Definir técnicas de recrutamento e seleção aplicáveis às necessidades do setor público;
- Identificar um modelo simplificado de planejamento de gestão de recursos humanos.

3. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Os objetivos organizacionais podem ser atingidos somente com, e através das pessoas, por isso a importância da condução do processo de seleção, que visa escolher a pessoa mais adequada aos requisitos da vaga. Sendo assim, torna-se essencial saber atrair e reter as pessoas que tenham condições para satisfazer as demandas organizacionais. Um processo seletivo planejado evita desperdício de tempo, dinheiro e recursos (OLIVEIRA, 2008).

Com a proposta de um planejamento de recursos humanos e a elaboração de técnicas de recrutamento e seleção, espera-se que os resultados sejam positivos e que contribuam para a melhoria dos processos organizacionais no serviço público. Espera-se ainda que os cargos sejam preenchidos por pessoas que atendam os requisitos desejados e desempenhem bem sua função contribuindo para o alcance dos objetivos.

4- REFERÊNCIAL TEÓRICO

4.1-Breve histórico da gestão de pessoas

Com a evolução da ARH, surgiram várias denominações ao longo do tempo. No passado as expressões utilizadas eram: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas. Mais recentemente tem-se: RH, desenvolvimento de RH, gestão de pessoas.

Atualmente, com o advento do terceiro milênio, com a globalização da economia e o mundo fortemente competitivo, a tendência que se nota nas organizações bem sucedidas é de não mais administrar RH, nem mais administrar pessoas, mas, sobretudo, administrar com as pessoas, tratando-as como agentes ativos e proativos, sobretudo, dotados de inteligência, criatividade, de habilidades mentais e não apenas de habilidades e capacidades manuais, físicas ou artesanais (RIBEIRO, 2006).

Seguindo para a era da informação, surgem às equipes de gestão de pessoas, equipes essas que substituem os departamentos de RH, as atividades operacionais e burocráticas são transferidas a serviços terceirizados, enquanto as tarefas táticas são delegadas aos gerentes em toda organização, fazendo assim

com que trabalhem em conjunto com seus funcionários de maneira amigável, aberta, descentralizada, compartilhando as metas e resultados (BUONO, 2004).

Como as bruscas mudanças e necessidades das organizações estarem se adequando à nova realidade imposta pela globalização e ambiente cada vez mais competitivo, o que vem acontecendo atualmente é que a administração de RH está se ajustando aos novos tempos, está deixando de ser ARH para se transformar em Gestão de Pessoas, saindo de uma área fechada, centralizada para ser uma área aberta, flexível e descentralizada (GIL, 2006).

4.1.1 A administração de recurso humanos

A Administração de Recursos Humanos certamente é uma atividade administrativa complexa por tratar com o dinamismo inerente às pessoas, desde o inter-relacionamento delas, até questões sobre conflitos, comportamentos, motivação e outros processos psicológicos e psicossociais. Enfim, é complexa por interagir com a imprevisibilidade dos seres humanos (FLEURY, 2009).

5. METODOLOGIA

Para Roesch (2007, p.123), “a metodologia é a forma pela qual será elaborado o projeto”. Para definir o tipo de pesquisa o mesmo autor recomenda que “esta escolha seja norteada a partir dos objetivos do estudo, nesta fase se distingue entre o delineamento da pesquisa e as técnicas de coleta e análise de dados que será utilizada”.

6. PROBLEMA DE PESQUISA

O serviço público passa por uma problemática que, não poucas vezes, proporciona a má qualidade dos serviços públicos oferecidos à sociedade que dela precisa. Dentro desse prisma, constata-se de que é preciso pensar em transformações que resultem em qualidade de vida para os usuários. Ressaltando que, essas mudanças são geradas pelas pessoas que atuam no citado setor. Sendo assim, o problema que norteia a pesquisa neste projeto é: conforme teorias de gestão estratégica de pessoas existem possibilidades de se aplicar as práticas modernas da gestão estratégica de pessoas na administração pública?

7. CRONOGRAMA

ETAPAS	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Escolha do tema	X						
Elaboração do projeto da problemática	X						
Confecção dos objetivos	X						
Elaboração da justificativa		X					
Pesquisa Bibliográfica			X				
Formulação da metodologia e cronograma			X				
Redação e projeto de pesquisa			X	X	X		
Revisão Bibliográfica					X		
Revisão e redação final						X	
Adequação as normas ABNT						X	
Entrega do Projeto de pesquisa							X

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ROESCH, Sylvia M. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2009.