

Modelos de Gestão

Prof. Ms. Emilia Okayama

**U1- Modelos de Gestão e
Processos Gerenciais: a
evolução da Administração e a
atuação do gestor**

U1.3

**Tendências em modelos de
gestão: sociedade e pessoas**

Prof. Ms. Emilia Okayama



As pessoas na organização

Teoria das Relações Humanas (1928) que deu o início à discussão sobre o papel das pessoas dentro da Administração.

Prahalad e Hamel falam sobre a nova dinâmica do ambiente competitivo atual – necessidade de as empresas projetarem esse novo ambiente que tem como foco principal a construção de competências empresariais.



Construção de novas competências empresariais (Prahalad e Hamel):

- **Desenvolver uma capacidade global.**
- **Criar uma agenda competitiva e compartilhar por toda a organização.**
- **Estender recursos organizacionais por meio da exploração criativa de recursos de parceiros, fornecedores, concorrentes e clientes.**
- **Desenvolver um sistema corporativo flexível.**
- **Criar um conjunto de valores e comportamento dentro da organização (promove o trabalho em equipe e a transferência de conhecimentos).**
- **Competir por talentos e construir a combinação de habilidades.**
- **Propiciar velocidade de reação da organização.**

Capital Intelectual



Como formar o capital intelectual dentro das organizações?

- O conhecimento como instrumento mais valioso na realização da missão organizacional;
- Proporcionar o desenvolvimento contínuo aos colaboradores;
- Estimular a expressão intelectual dos seus membros;
- Desenvolver a cultura da inovação;
- Desenvolver um clima interno que possibilite o compartilhamento de informação e conhecimento;
- Criar políticas de reconhecimento e premiação das contribuições;
- Desenvolver mecanismos de captação, processamento e distribuição do conhecimento na organização;
- A organização deve estar aberta para o ambiente e as inovações.

Gestão da Diversidade e Gestão de Talentos.



A diversidade trata as diferenças entre as pessoas com relação a idade, gênero, raça, etnia, religião, orientação sexual, condições socioeconômicas, educação, experiência, aparência física, capacidades/incapacidades e outras características. (JONES; GEORGE, p.112, 2012)

O talento passou a ser o diferencial competitivo para o desenvolvimento e crescimento das instituições e surge a necessidade das empresas buscarem e reterem estes talentos.