

Modelos utilizados

Transcrição

Olá, seja bem-vindo a mais uma aula do nosso curso, nesta aula iremos lhe apresentar alguns modelos frequentemente empregados na área de recursos humanos, começando com a hierarquia das necessidades.

Hierarquia das necessidades de Maslow

A pirâmide de necessidades humanas criada por Maslow deve ser levada em consideração ao atuarmos com Recursos Humanos, pois trabalhar nessa área é objetivar suprir tais necessidades. Nela, a base é constituída por necessidades **fisiológicas**, seguida por **segurança**, necessidades **socias/relacionamentos**, **estima** e no topo a **realização pessoal**.

Teoria dos dois fatores

É uma teoria criada por Herzberg, na qual são apresentados dois fatores principais que movem e motivam as pessoas. Segundo essa teoria existe os **Fatores de Higiene**, que estão relacionados ao "ter" e quando ausentes causam insatisfação, mas se presentes não aumentam a motivação e os **Fatores Motivadores** que, por sua vez, são relacionados ao "ser", se ausentes não causam grandes impactos, mas se presentes são fortes motivadores.

Teoria X e Teoria Y

As teorias X e Y são muito importantes, pois elas foram responsáveis por basear modelos até hoje. Elas foram desenvolvidas por McGregor e funcionam da seguinte forma: a **Teoria X** assume que os profissionais são naturalmente desmotivados e que trabalham apenas pelo dinheiro, sendo assim, as punições são responsáveis por auxiliar na gestão. Enquanto a **Teoria Y** pressupõe que os profissionais são motivados, têm liberdade e participam das decisões, dessa forma, podem fazer auto avaliação de desempenho.

Teoria Z:

A **Teoria Z** é uma teoria derivada das Z e Y. Ela é uma prática japonesa que busca a valorização das pessoas, dos funcionários e colaboradores da empresa, também acredita que o sucesso das administrações está na motivação das pessoas que trabalham lá. Uma das ideias que forma a base dessa teoria é de que **qualidade é saber lidar com as pessoas**.

Teoria de Vroom

Essa é uma teoria muito indicada para aplicarmos em nossos projetos, pois costuma gerar bons resultados. A **Teoria Vroom** entende que os profissionais esperam receber mais a partir de seu esforço e quando demonstram maior desempenho. Assim, os colaboradores estarão mais motivados ao passo que eles entendem essa premissa como válida e quando existente na organização.

