**CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Componente Curricular: ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO IV**

**Tutora de Estágio (no AVA):**

**Aluno:**

**Polo:**

**Plano de Atividades de Estágio (PAE)**

.

Quadro 1 - Descrição das Atividades de Estágio x Embasamento Teórico

|  |  |
| --- | --- |
| **Descrição da Atividade** | **Embasamento Teórico** |
| Analisar os pontos fortes e os pontos fracos do Sistema Educacional do município de Rio Real / Bahia. | O papel do Administrador, não é somente gerenciar empresa, mas, contribuir para o desenvolvimento desta, pois é um dos profissionais mais requisitados pelo mercado de trabalho.  As funções de um administrador são: planejar (visualizar um estado futuro e traçar um plano de ação); organizar (os fluxos de homens e materiais de trabalho); dirigir (os planos através das pessoas); controlar (assegurar se tudo ocorre de acordo com o planejado); habilidades administrativas; habilidade técnica (através de métodos, técnicas e equipamentos necessários para realização de tarefas); habilidade humana (liderança eficaz); habilidade conceitual.  Além de ser necessário, que entenda todo o funcionamento da empresa e saiba lidar de maneira hábil com as pessoas que compartilham o trabalho, seja seu subordinado ou sua chefia, motivando de maneira racional seus funcionários visando resultados satisfatórios. A liderança do administrador deve ser branda, sem exercer pressão, motivando os seus funcionários a desenvolver seus trabalhos, suas atividades satisfatoriamente.  O conceito de gestão de pessoas ou administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. A Gestão de Pessoas ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as empresas.  Segundo Chiavenato (1999, p. 4), o contexto da Gestão de Pessoas é formado por pessoas e organizações. Boa parte da vida das pessoas é passada dentro das organizações que, por sua vez, dependem das pessoas para atingirem seus objetivos. Se, por um lado, as pessoas dependem das organizações para sua subsistência e sucesso pessoal, as empresas, por outro, jamais existiriam se não fossem as pessoas, que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade.  A Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação.  A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos (CHIAVENATO, 1999). A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de Administração de Recursos Humanos.  Como constata Chiavenato (1989, p. 13-14), o papel da área de recursos humanos vai desde encontrar soluções para desenvolver os recursos humanos disponíveis para adequá-los à tecnologia em desenvolvimento e encontrar condições para retê-los na sua organização, até criar e estimular mudanças na organização e criar condições de suportar tais mudanças, visando adequá-la à nova consciência, adquirida mediante a formação e o desenvolvimento das pessoas. Tem-se então, que o profissional de recursos humanos deve atuar em termos organizacionais e não simplesmente dentro de uma visão microscópica e departamental. Suas estratégias de trabalho têm que se dar em nível global, organizacional, sistêmico e não meramente em detalhes moleculares ou em planos isolados, circunstanciais, independentes e efêmeros.  A globalização tem sido definida não meramente como a extensão geográfica das atividades econômicas através das fronteiras nacionais, mas também - e de forma mais importante - como a integração funcional destas atividades econômicas dispersas internacionalmente. Planejamento estratégico é o processo de desenvolver a estratégia – a relação pretendida da organização com seu ambiente. Ao definir seus objetivos ou metas estratégicas, a organização declara quais resultados deseja alcançar e quando deseja que eles sejam alcançados.  Planejamento na gestão das organizações do Terceiro Setor, dentro do conceito de Administração Estratégica, como objetivo principal de incentivar o seu uso, uma vez que com o crescimento das organizações do Terceiro Setor e com a intensificação do interesse da sociedade civil sobre elas, passa-se a exigir profissionalização e estruturação de seu funcionamento para o alcance de resultados mensuráveis e efetivos.  O planejamento e a gestão de pessoal são de fundamental importância para a sustentação de uma empresa, tanto com vistas a sobrevivência desta como para seu desenvolvimento, competitividade e perenidade.  A área de Recursos Humanos vem passando por um grande processo de transformação dentro das organizações, deixando de ser tratado apenas como departamento de pessoal para se tornar o personagem principal de transformação e progresso dentro da organização. A partir dessas mudanças, deixa-se para traz um método de trabalho mecanicista, onde ao empregado cabe apenas a obediência e a execução da tarefa, e ao chefe o controle centralizado, dando espaço para um cenário diferente onde em muitos casos os empregados são chamados de colaboradores e os chefes de gestores.  Gestão de pessoas e a expressão que visa substituir a Administração de Recurso Humanos de maneira que procura satisfazer as suas necessidades e desenvolver seu potencial .Tanto para as organização e empregador da maneira inovador motivacional e proporcionar também meios para satisfação de outro objetivos. |
| **Referências Bibliográficas:**  BIANCHI, Ana Cecília de Moraes. Manual de orientação: estagio supervisionado. São Paulo: Pioneira, 1998  CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria processo e prática. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011 2ª reimpressão.  CHIAVENATO, Idalberto. Princípios de administração: o essencial em teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006  Gestão escolar democrática: definições, princípios e mecanismos de implementação. Disponível em: http://moodle3.mec.gov.br/ufba/file.php/55/Biblioteca/PGE/ Texto\_01\_.pdf. Acesso em: 04 de junho de 2014. | | |