**ALYSON SENA DE ANDRADE**

**SUBSISTEMAS DE MONITORAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

Esse artigo acadêmico foi pesquisado e escrito por Alyson Sena De Andrade, aluno do curso de Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos na instituição Fametro sob a orientação da Prof.ª MARCOS NASCIMENTO.

**FORTALEZA**

**2015.2**

**SUMÁRIO**

1. INTRODUÇÃO 04
2. SUBSISTEMAS DE MONITORAMENTO DE RECURSOS HUMANOS 05
   1. PROCESSO DE MONITORAMENTO DE PESSOAS 05
      1. O monitoramento esta ligado ao controle que segui uma serie de etapas 05
      2. Faz parte do controle administrativo 05
      3. Pode ser aplicado monitoramento também nos nível hierárquicos 06
      4. O controle tem algumas áreas especificas 06
      5. Processo de controle 06
   2. BANCO DE DADOS 07
      1. Forma de banco de dados 07
      2. Banco de dados 08
   3. SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS 10
      1. Planejamento de um sistema de informações de RH 12
3. Referencia 14

**1. INTRODUÇÃO**

O processo de monitoramento de pessoas tem o papel muito importante dentro das organizações, e através do monitoramento que a empresa pode ficar de olho em todas as ações, atividades realisadas e ficar atualizado com as informações sobre atividades funções e ate mesmo dados pessoais coletados dos próprios colaboradores.

O monitoramento de pessoas tem um ciclo que e muito importante a ser seguido. E com esse ciclo é capas detectar problemas antes mesmo que cheguem á acontecer, assim como ele é muito importante para os dados internos e externos que é muito importante que exista certo sigiloso dos dados encontrados no banco de dados da organização.

O armazenamento de muitos dados que são de extrema importância para a organização, mais o monitoramento não se trata somente da parte de analisar pessoas, como também envolve monitoramento de informações. Informações essas que fazem parte do sistema de informação que é adquirida através de outro sistema de coleta e armazenamento de dados que conhecido mundialmente como banco de dados.

**2. SUBSISTEMAS DEMONITORAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

**2.1 Processos de monitorar pessoas**

Monitorar significa seguir acompanhar, orientar, observar e manter o comportamento das pessoas dentro de determinados limites de variação, organização ou limites estabelecidos.

O monitoramento dentro das organizações é muito importante, pois é por esse monitoramento que a organização conseguiu seguir suas metas e objetivos, podendo cumprir sua missão e alcança sua visão estabelecida.

O papel do monitoramento é informa as pessoas sobre os seus desempenhos em suas atividades e seus esforços ajudando a contribuir com a empresa ele funciona como um detector de desvios , mantendo os funcionários dentro dos padrões da organização desejado.

* + 1. **O monitoramento esta ligado ao controle que segui uma serie de etapas**

1. Estabelecimento de padrões desejados
2. Monitoramento de desempenho
3. Comparação de desempenho, com o desempenho padrão.
4. Ação de correção
   * 1. **Faz parte do controle administrativo**

Fonte Livro Chiavenato,9° edição revista e atualizada

* + 1. **Pode ser aplicado monitoramento também nos nível hierárquicos**

1. Nível institucional (estratégico)
2. Nível intermediário (tático)
3. Nível operacional (operacional)

**Administração de recursos humanos**

**Subsistema de monitoração de recursos humanos**

* **Sistemas de informação**
* **Ética e responsabilidade social**

Fonte Livro Chiavenato,9° edição revista e atualizada

* + 1. **O controle tem algumas áreas especificas**

1. Controle de função administrativa, planejando, organização, direção, e controle.
2. Controle com meio de regulação para manter o funcionamento dentro dos padrões desejado.
3. Controle como função restritiva e limitada de um sistema
   * 1. **Processo de controle**
4. Estabelecimento de padrões desejados
5. Monitoração de desempenho
6. Comparação do desempenho com os padrões desejados
7. Ação coletiva

O monitoramento do desempenho e a etapa do controle que acompanha e mede o desempenho, vai visualizar de perto, observar, ver o andamento, para controlar é necessário conhecer muito bem e obter muitas informações, quanto mais conhecer e saber informações mais terar domínio do controle.

O processo de monitoração de pessoas pode ser avaliado conforme o plano sendo dividido em 2 parte direita e esquerda,sendo o lado esquerdo é a teoria X de Medrogor,o controle externo e rígido,já a teoria Y sendo alto controle e flexibilidade ,liberdade e autonomia.

**Monitoramento**

**De**

**Pessoas**

**Teoria Y**

**Teoria X**

Fonte Livro Chiavenato,9° edição revista e atualizada

O comportamento das pessoas é realmente o que importa no monitoramento de pessoas, os responsáveis pelo monitoramento visualizam o desempenho e a atividade realizada na organização independeu do seu grau hierárquico, também é muito importante algum acontecimento como, o seguimento de regras, faltas, atraso todas fazendo parte do processo de monitoramento, todas as informações serão recolhidas e armazenas pelo RH um sistema conhecido como (SIG) sistema de informática gerencial.

Os dados são codificados e armazenado em um local no sistema chamado de banco de dados, que é responsável por armazena uma porção de dados de uma forma que ele facilite o rastreamento e a localização rápida tudo sobre as informações guardadas no sistema, esse programa reduza memória e evita um problema muito comum que é a duplicação de dados. Esse software também é responsável por atualizar, recupera gerar relatório e crie o arquivo.

* 1. **BANCO DE DADOS**

**2.2.1 Forma de banco de dados**

1. Dados pessoais sobre a empresa, constituindo as informações de cada pessoa.
2. Dado sobre cada funcionário e informática sobre os cargos, sendo o cadastro de cargo.
3. Dados sobre cada funcionário, o setor, área ocupada, cadastrado de seções.
4. Dados sobre salário e incentivar salário, cadastro de remuneração da empresa.
5. Cadastro de beneficio e serviço sociais, cadastro de beneficio da organização.
6. Cadastro de dados de candidato, custo, atividade de treinamento, cadastro de treinamento.

A maioria das empresas faz a atualidade dos seus bancos de dados, para atualizar informações sobre cursos externo evento social, desempenho, e atividade realizada.

* + 1. **Banco de dados**

Cadastro de pessoas

Cadastro de seções

Cadastro de cargo

Cadastro de remuneração

Cadastro medica

A aplicação dos dados no sistema tem alguma coisa há ser colocar no sistema, essa maneira vai depender da empresa e do volume de dados e muitos outros pouco.

1. Manual: é o banco de dados escritos à mão usando ficha, telões, cartões com outro sem o uso da das maquina de escrever.
2. Semiautomático: quando apresento característica dos processos misturados, primeiramente feito manualmente, e logo a pois o uso de maquinas e microcomputadores .
3. Automática: há maquinas são programadas juntamente para fazer esses cadastros, o processo de criação de ação automática esse cadastro eles são feitos em computado e microcomputadores.

O processo de dados e feitos da seguinte maneira entra dos dados que são armazenados, e saem como informações messe ciclo é feito esse ciclo foi feito com um intuito de gerar informações, informação essa que servem para o processo de sistema de informação de recursos humanos.

O banco de dados também pode ser achado com o nome de base de dados, e existem a muitos anos com as mesmas estruturas,são controlados pelo sistema gerenciadores de banco de dados conhecido como SGBD que foi criado na década do anos 70,antes do banco de dados havia somente sistemas de arquivos do sistema operacional de armazenagem de informação.

O SGBD foi criado na década de 70, mas só foi começar a ser usado no mercado na década de 80, e fez um sucesso tão grande que hoje em dia só si utiliza ele no mundo todo, chegando a existe vario tipos de bancos de dados que são: Modelo Plano, Modelo em Rede, Modelo Hierárquico, Bases de dados relacionais.

Modelo plano: se baseia em planilhas sendo utilizados elementos de dados, número inteira, e reais.

Modelo em rede: e utilizado varias tabelas simultaneamente usando apontadores, que são indicando outras tabelas que ficam interligadas.

Modelo hierárquico: e parecido com o, modelo de rede mais com uma espécie de gráfico como escalas de graus hierárquicos como arvores ou ate mesmo tabelas por hierarquias.

Modelo de Bases de dados relacionais: constituídos por 3 componentes ,coleta de estrutura de dados,coleta dos operadores,álgebra(cálculos relacionais),e as coleta de restrições da integridade

O banco de dados tem que ser muito sigiloso pois alem de informações pessoas,nome,CPF,entre outro documentos também se armazena informações como email e ate mesmo dados muito importantes da receita federal,por isso os dados ficam codificados e tem uma segurança para ninguém mudar a estrutura do banco de dados.

Ele também é o mais utilizado pela sua complexidade ate mesmo em recuperação de dados perdido se for a causa de algum erro ou queda de energia ,ele tem um mecanismo chamado de lag de dados que permite a volta de dados que havia no sistema aberto antes do erro que ocasionou a perda do arquivo introduzido no sistema antes do erro.

Processamento

Classificação

Armazenarão

Remuneração

Saída

Informação

Entrada

Dados

Retroalimentação

Fonte Livro Chiavenato, 9° edição revista e atualizada

Os dados são transformados em informações que é utilizado no sistema de informações gerenciais (SIG).

**2.3 SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS**

Sistema utilizado para coletar, registrar, armazenar, analisar e recuperar dados sobre recursos humanos.

Administrativo – reduzir custos e tempo de processamentos; e suporte para decisão – ajudar gerentes e empregados a tomar as melhores decisões, e analisar a importância dos sistemas de informação para as empresas.

O monitoramento da informação é uma habilidade essencial dos processos organizacional que transmite conhecimentos para melhoria de toda organização, levando em conta à tecnologia, o ambiente, a cultura, que possibilita geração de processos no valor agregado, melhorando suas competências e competitividade.

* Geralmente o sistema de informações para RH cobre os seguintes aspectos:

1. Planejamento Estratégico de RH;
2. Formulação de objetivos e programas de RH;
3. Registros e controles de RH;
4. Relatórios operacionais.

As empresas se utilizam da tecnologia e dos sistemas de informações para tomadas de decisões e acompanhamento de planos nas suas organizações.

No mundo globalizado de hoje a informação é um recurso muito útil que gera um papel fundamental para organização. Com uma enorme demanda de informações, utilizam-se os sistemas de informações (SI) que alcançavam os processos desejados pelas organizações gerindo os dados que por sua vez transformado em informações agregando **IX Convibra Administração – Congresso virtual Brasileiro de Administração – adm.convibra.com.br** O sistema de informação contém informações sobre as pessoas, locais e coisas significativas para a organização. (LAUDON E LAUDON, 2004).

Percebe-se que as organizações usam diversos meios de controle para garantir que as pessoas e situações, mantenham-se nos seus padrões desejados, referindo-se a esses padrões principais de controle nos quais são: **Hierarquia de autoridade, Regras e procedimentos, Estabelecimento de objetivos, Sistema de informação vertical, Relações laterais e Organizações matriciais.** Cada um desses padrões é fundamental para organização. Observa-se também que além de padrões também há critérios de controle que de ser eficaz analisa-se que são seis critérios importantes para que proporcione resultados sobre o comportamento das pessoas e não sirvam estorvo e limitações á liberdade de trabalhar. Eles são: **Processo deve controlar as atividades apropriadas, O processo deve ser oportuno, O processo de controle deve possuir uma relação favorável de custo/beneficio, O controle de ser exato, O controle deve ser aceito, O controle de ser pedagógico.**

Percebe-se que as informações podem provir do ambiente externo ( de fora da organização, como o mercado de trabalho, concorrentes, fornecedores, agencias regulamentadoras e outras organizações) ou ambiente interno ( dentro da organização, como organograma de cargos e respectivo salários na organização, pessoas que trabalham nela, homens/horas trabalhadas, volume de produção e de vendas, produtividades alcançadas).

Os antigos sistemas tradicionais de informação constituíam verdadeiros sistemas fechados, que abrangiam apenas os fluxos mais importantes da informação formal.

O sistema de informações tem seu planejamento que utiliza como fontes de dados e elementos fornecidos por:

* Banco de dados de recursos humanos.
* Recrutamento e seleção de pessoal.
* Treinamento e desenvolvimento de pessoal.
* Avaliação do desempenho.
* Administração de salários.
* Registros e controles de pessoal, a respeito de faltas, atrasos, disciplinas etc.
* Estatísticas.
* Higiene pessoal.
* Respectivas de chefias etc.
  + 1. **Planejamento de um sistema de informações de RH**

**Banco de dados de recursos humanos**

Relatório de efetivo por seção

Relatório de efetivo por cargo

Situação de férias por seção

Relatório de faltas, atrasos, advertência.

Outros relatórios

**Dados sobre o comportame-nto da empresa**

Outros dados

Resultado dos custos de treinamento

Resultado

Do teste

De seleção

Entrada processamento Saídas

**Resultado das aplicações do desempe-nho**

Fonte Livro Chiavenato, 9° edição revista e atualizada

Percebe-se que o sistema de informação de RH tem múltipla aplicações tradicionais que estão a jornada de trabalho e a disciplina.

Na gestão do conhecimento – informação e conhecimento. Falar em sistema de informação sem tocar no respiratório do conhecimento corporativo que forma o capital intelectual da organização é discutir pequena parte do assunto. Ambas estão relacionadas a duas categorias profissionais diferentes: uma considera a gestão do conhecimento como administração da informação, a outra, como gestão de pessoas.

Há também incluso sistema de informações operacionais estes sistemas são desenvolvidos com base no conhecimento especifico no negócio que é o método de trabalho, com uma metodologia adequada para selecionar informações estratégicas e atividades críticas da empresa usando ferramentas que permitem uma visão analítica dos dados e processos gerando uma visão agregada e gráfica dos indicadores de desempenho afirma (BATISTA, 2000)

Sistemas de informações estratégicos são chamados de sistemas de informação executiva ou sistemas de suporte á decisão estratégica de uma organização. Tem a função de processar dados das operações e transações gerenciais, transformando-as em informações estratégicas, (REZENDE e ABREU, 2003).

O processo de monitoramento das informações requer ser uma atividade diária desenvolvida pelos membros das organizações.

1. **Referencia**

* Artigo em blog(São Paulo,Oct 14th, 2014)

https://arivo.com.br/blog/blog/2014/10/14/demitir-vendedor-que-nao-bate-metas/

* Site Instituto Chiavenato( 2015 - Instituto Chiavenato de Educação Ltda)

http://chiavenato.com/institucional/

* Monitoramento de pessoas e banco de dados (livro recursos humano o capital humano das organizações) Idalberto Chiavenato-parte vii pagina 445-capitulo 16 e 17

Chiavianato, Idealberto, 1929-

Recursos Humanos: O Capital Das Organizaçoes / Idalberto Chiavenato – 9.Ed – Rio De Janeiro; Elsevier, 2009

Processo De Monitoramento De Pessoal

Marsela Fletes

Www.Convibra.Com.Br/Dwp ( Pesquisado Dia 23 De Setembro De 2015)