

Índice

Resumo	11 / 12
Introdução	13 / 15
1. Gestão de recursos humanos ou gestão de pessoas: competências organizacionais suportadas nas competências dos indivíduos	13
Parte 1	
<i>As origens e as circunstâncias do pensamento organizacional moderno (entre Weber e Taylor)</i>	17 / 43
2. A gestão estratégica de recursos humanos no limiar do século XXI	17
3. Para uma refundação da GRH	19
3.1. A emergência de três lógicas na gestão das pessoas	19
3.2. A racionalidade burocrática	20
3.3. Crítica do modelo burocrático	22
3.4. Novos desafios da organização do trabalho no contexto da modernização e da flexibilização das organizações em ordem à qualidade	39
3.5. Uma revisitação da história da disciplina de GRH	40
Parte 2	
<i>A revolução das Tecnologias da Informação e a aceleração da mudança nas organizações</i>	45 / 69
4. NTIC e transformação das organizações e do trabalho	45
5. As organizações da era pós-industrial e a recomposição do quadro de interesses em que os actores se movimentam	58
5.1. A dificuldade da emergência do paradigma da confiança na gestão das relações laborais: o caso português	63
Parte 3	
<i>A necessidade de uma gestão estratégica das organizações</i>	71 / 170
6. A gestão dos recursos humanos entre a coerência e a explosão das contradições resultantes da transformação do trabalho, no domínio das práticas GRH	71
6.1. À procura de uma nova coerência em GRH	71
6.2. Proposta de modelização do sistema de GRH	76

6.3 Sistema de eixos estruturantes e emergência do indivíduo interdependente.	
A noção de projecto e o modelo dos Oito C	79
6.4. Práticas de gestão de recursos humanos e performance organizacional	94
7. Mudança episódica e mudança profunda	95
7.1 Mudança episódica <i>versus</i> mudança profunda ou contínua	95
7.2 A emergência do indivíduo interdependente	98
7.3. Cultura de rede	106
8. Núcleo central e gerador do modelo: a liderança transformacional e a noção de projecto organizacional	107
8.1. A emergência da visão no todo organizacional	107
8.2. Liderança é diferente de gestão	110
8.3. Os líderes podem ser formados?	110
8.4 A questão do alinhamento da hierarquia com o líder	111
8.5 O líder como criador de sentido organizacional	112
9. A transversalidade torna-se a linha orientadora de cada posto de trabalho	113
10. Práticas de gestão de recursos humanos: selecção, avaliação, formação e remuneração	119
10.1. Para uma renovação das práticas de selecção: o objectivo da gestão das e pelas competências	119
10.2. Para uma renovação das práticas de avaliação: o objectivo da gestão da confiança	132
10.3. Para uma renovação das práticas de formação profissional	140
10.4. Para uma renovação das práticas contratuais: o objectivo da coesão social	149
11. Para uma renovação da estratégia de comunicação interna das organizações	162

Parte 4

Na senda da era da dimensão política das organizações **171 / 180**

12. A dimensão política da gestão de pessoas	171
12.1. A necessidade da emergência do projecto político	173
12.2. Do balanço social ao balanço societal: uma nova responsabilidade pela organização do trabalho	177
12.3. Da selecção de recursos à ideia da pessoa-recurso	178

12.4. Da avaliação por outrém à necessidade de se conhecer a si próprio	178
12.5. Emergência do contrato psicológico: necessidade de compatibilização entre flexibilidade organizacional e segurança no indivíduo	179
12.6. O direito à aprendizagem ao longo da vida	179
12.7. O processo de criação de sentido nas organizações	180

Parte 5

<i>A escola entre a burocracia e a gestão política: contradições e tendências</i>	181 / 201
---	------------------

13. GRH e gestão da qualidade total	181
14. Conclusão	198

Bibliografia	203 / 207
---------------------	-----------

Anexos	211 / 323
---------------	-----------