21 - 24 Nov. 2012

TMS-

MANAGEMENT STUDIES INTERNATIONAL CONFERENCE ALGARVE 2012

BOOK OF ABSTRACTS

TMS – MANAGEMENT STUDIES INTERNATIONAL CONFERENCE

ALGARVE 2012

21 - 24 November

PROGRAMME AND ABSTRACTS

Paulo Águas, Filipa Perdigão Ribeiro, José António C. Santos (eds.)

© Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve

Campus da Penha, Estrada da Penha
8005-139 Faro
PORTUGAL

ISBN 978-989-8472-26-7

Conference website: http://www.esght.ualg.pt/tms/
Conference e-mail: TMS.conference@gmail.com

Impressão: Gráfica Comercial, Loulé, Portugal

EMPREGO E DISCRIMINAÇÃO SOCIAL NAS EMPRESAS ALGARVIAS

M.ª Manuela NETO, ESGHT, University of the Algarve, mmneto@ualg.pt /
Ileana MONTEIRO, ESGHT, University of the Algarve, imontei@ualg.pt

O problema da diferenciação social tem sido estudado desde há muito pela Psicologia Social, tanto ao nível subjetivo, como ao nível de comportamentos claramente discriminatórios ou mesmo hostis entre diferentes grupos sociais. A sociedade, hoje, valoriza mais comportamentos de tolerância e flexibilidade, não sendo socialmente desejável manifestar atitudes preconceituosas face a grupos minoritários, contudo, estas continuam a existir ao nível latente. Constata-se que, para além da precarização do emprego, existem pessoas que encontram maiores dificuldades em ser admitidas nas empresas, como, por exemplo, pessoas portadoras de deficiência, ex-toxicodependentes, ex-presidiários, desempregados de longa duração e mesmo os jovens à procura do primeiro emprego. Estes grupos de pessoas têm sido apoiados pelo Estado português, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional para aceder à formação profissional e ao emprego. Compreende-se que o empresário se centre essencialmente na produtividade e não queira correr riscos, evitando a integração de pessoas tidas como "problemáticas". Por outro lado, esta realidade pode encobrir atitudes de discriminação e preconceito relativamente a alguns grupos sociais. Este artigo reflete esta problemática e evidência as atitudes dos empresários de PME´S no Algarve, face à admissão de pessoas na sua empresa. Verificámos, assim, que os grupos sociais a que as pessoas pertencem determinam, de algum modo, o seu acesso ao emprego.

PALAVRAS-CHAVE: discriminação social, preconceito, emprego, atitudes dos empresários [ID 560]

GUIDELINES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Carmo NEVES, Instituto Politécnico de Bragança, carmonevespt@gmail.pt /
Ana GALVÃO, Instituto Politécnico de Bragança / **Fernando PEREIRA**,
Instituto Politécnico de Bragança e Universidade do Porto, fpereira@ipb.pt

The purpose of this communication is to address the management of human resources in the organizations. The aim is to discuss a range of issues that are likely to be applied in the management of human resources, such as management skills, organizational development, and administrational management (also known as payroll issues). Reference is also made to some support tools for decision making as well as the coaching process in the management of human resources. The methodology used is based on a personal reflection of two decades of professional experience in the management of organizations and human resources and on the bibliographic review on this subject. We highlight the following main conclusions: (1) the integration of management of human resources in the organizational strategy optimizes the entire process of organizational development, contributing to excellence. In this sense we emphasize the importance of the management of human resources being closely in collaboration and attuned to the administration, fact which will optimize the entire process, (2) the management of human resources implies the managing of people as a resource (in its more technical and economistic way) without running out of it and it is also essential to see people as individuals (humans) with their values, beliefs, identities, attitudes and behaviours, (3) despite these evidences most organizations continue to focus their practice on the operationalization of people as a mere resource, being it important to investigate and discuss the reasons that underlie this misconception.

KEYWORDS: organisations, organizational development, management skills, human resources. [ID 122]