

MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS UTILIZADOS EM DUAS INDÚSTRIAS DE ARAÇUAÍ-MG

Helen Paula dos Santos Melo¹ Kennya de Lima Ribeiro²

Resumo: A presente pesquisa realizou um estudo de caso com um grupo focal de duas empresas, tendo como principal objetivo analisar os modelos de gestão de pessoas utilizados pelas indústrias de Araçuaí, e específicos de verificar os processos de recrutamento e seleção, analisar o desempenho e treinamento, os processos de recompensas e remuneração, averiguar se é utilizado algum método de capacitação e desenvolvimento de carreiras. Com o intuito de alcançar os objetivos propostos a pesquisa se estruturou a partir de um estudo de caso exploratório e múltiplo. Na coleta de dados utilizou-se questionários, aplicados com gestores e colaboradores. Por meio da tabulação dos dados foi possível confrontar os questionários aplicados com os gestores e colaboradores de ambas as empresas, possibilitando obter os seguintes resultados: o processo de recrutamento e seleção se faz por meio de indicações, entrevistas e avaliações de saúde; existe investimento periódico em treinamentos e análises de desempenho; dentre as formas de incentivo, o reconhecimento pessoal é o mais utilizado; existe capacitação de forma contínua para seus funcionários, variando de acordo com a exigência dos cargos. Assim, é possível perceber que é preciso investir nas relações com os colaboradores, quando se deseja alcançar resultados, se estabelecer no mercado e obter sucesso.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Indústria. Modelos.

Introdução

No contexto atual, independente de qual seja o tipo de organização, o desempenho das pessoas, é essencial para seu sucesso, e é sem dúvidas, o grande vapor para as organizações. Conforme Gil (2009, p.17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos, tanto organizacionais quanto individuais”. Baseando nesses conceitos, a presente pesquisa, fez um estudo de caso com um grupo focal de duas empresas: Asa Leste e Sorvete Amigo. Com o objetivo principal de analisar os modelos de gestão de pessoas utilizados pelas indústrias de Araçuaí-MG e específicos, de analisar os processos de recrutamento e seleção; verificar como é feita a análise de desempenho e treinamento dos funcionários; identificar os processos utilizados para recompensar pessoas e averiguar se a empresa utiliza algum método de capacitação ou desenvolvimento de carreiras. Assim, está pesquisa se justifica pela crescente necessidade de mostrar a importância do capital humano nas

1 Acadêmica do curso de Bacharelado em Administração do IFNMG, Campus Araçuaí. Email: helenmelom@gmail.com

2 Docente do IFNMG, Campus Araçuaí. Curso de Bacharelado em Administração. Email: kennya.ribeiro@ifnmg.edu.br

organizações atuais, que é a base de qualquer empresa. Além disso, considera que um levantamento de dados associados aos modelos de gestão de pessoas é essencial para o aperfeiçoamento da aplicação do capital humano nas organizações da região. Possibilitando ampliar o conhecimento acadêmico na área pesquisada, e trazer aos gestores das indústrias, novas visões a respeito de suas gestões. Além de oferecer contribuições nas áreas acadêmicas, empresarial, científica e social.

Material e Métodos

A pesquisa se estruturou a partir do estudo de caso exploratório e múltiplo. O acesso às informações foi liberado pelos proprietários das empresas, onde foram apresentados os objetivos do estudo e esclarecidas as ações relacionadas ao processo de pesquisa. As entrevistas foram conduzidas por meio de um questionário semiestruturado. As mesmas foram previamente agendadas, realizadas individualmente na sede de cada empresa com os gestores. E posteriormente, foram enviados questionários para serem aplicados com os respectivos colaboradores de cada empresa. Assim, com o intuito de analisar os dados, eles foram tabulados em um software específico sendo dispostos em tabelas e gráficos.

Resultados e Discussão

Dentre os diversos dados obtidos durante a pesquisa em ambas as empresas, os principais serão destacados a seguir: o processo de recrutamento e seleção dos funcionários é por meio de indicações, entrevistas e avaliações de saúde. Sendo que na Sorvete Amigo obteve-se um percentual de 85% e na Asa Leste 75%. A análise de desempenho e treinamento dos funcionários, foi verificado que existe um investimento periódico em treinamentos para seus colaboradores, na Asa Leste 93% afirmam que já receberam algum treinamento, enquanto na Sorvete Amigo, 91%. Visando identificar os processos utilizados para recompensar pessoas, foi identificado que uma minoria dos colaboradores afirma que já foram recompensados, isso porque ambas as empresas fazem reajustes salariais anualmente de acordo com a convenção coletiva. Dentre as diversas formas de incentivo, o reconhecimento pessoal é o mais utilizado, 43% na Sorvete Amigo, enquanto na Asa Leste 37%. Quanto ao método de capacitação ou desenvolvimento de carreiras, constatou-se que ambas as empresas realizam atividades de capacitação de forma contínua para seus funcionários, e a frequência varia de acordo com a exigência dos cargos. Porém, não foi identificado um plano sólido de desenvolvimento de carreiras em nenhuma das empresas. Segundo as classificações de Fischer (2002) existem quatro grandes marcos dos modelos de gestão de pessoas: Clássico, Motivacional, Estratégico e Competitivo. E com a intenção de identificar qual é o mais utilizado nas indústrias, elaborou-se a tabela a seguir, cujos dados representados foram avaliados pelos próprios colaboradores, onde cada campo representa a quantidade de votos que

cada alternativa levou.

Tabela de avaliação do Modelo de Gestão de Pessoas

TABELA DE AVALIAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS - ASA LESTE						TABELA DE AVALIAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS - SORVETE AMIGO					
Questões	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Jamais	Questões	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Jamais
1 - Nesta empresa o trabalho é de natureza essencialmente operacional, o gestor se preocupa em nos supervisionar na execução da tarefa.	9	4	0	0	0	1 - Nesta empresa o trabalho é de natureza essencialmente operacional, o gestor se preocupa em nos supervisionar na execução da tarefa.	10	1	0	0	0
2 - Percebo que esta empresa busca promover o meu bem-estar.	5	7	1	0	0	2 - Percebo que esta empresa busca promover o meu bem-estar.	11	0	0	0	0
3 - Sinto que os gestores/gerentes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não somente como funcionário.	8	3	2	0	0	3 - Sinto que os gestores/gerentes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não somente como funcionário.	11	0	0	0	0
4 - As metas e estratégias da empresa são explicadas e compreendidas por todos.	6	4	3	0	0	4 - As metas e estratégias da empresa são explicadas e compreendidas por todos.	11	0	0	0	0
5 - Nesta empresa somos levados a pensar na melhoria contínua de nosso trabalho, na importância da inovação, nas parcerias estratégicas e na importância do processo de aprendizagem e conhecimento.	8	4	1	0	0	5 - Nesta empresa somos levados a pensar na melhoria contínua de nosso trabalho, na importância da inovação, nas parcerias estratégicas e na importância do processo de aprendizagem e conhecimento.	10	1	0	0	0
6 - A empresa oferece treinamentos internos e externos para o meu desenvolvimento e crescimento pessoal.	6	2	3	1	1	6 - A empresa oferece treinamentos internos e externos para o meu desenvolvimento e crescimento pessoal.	10	1	0	0	0
7 - Esta empresa investe em funcionários que possuem ideias inovadoras.	7	5	1	0	0	7 - Esta empresa investe em funcionários que possuem ideias inovadoras.	10	1	0	0	0
8 - Sempre são realizadas reuniões para traçar novas metas, identificar possíveis erros no processo produtivo e determinar quais tipos de capacitação serão realizadas para melhorar o desempenho.	8	4	1	0	0	8 - Sempre são realizadas reuniões para traçar novas metas, identificar possíveis erros no processo produtivo e determinar quais tipos de capacitação serão realizadas para melhorar o desempenho.	10	1	0	0	0
9 - Toda cultura organizacional e normas internas a serem seguidas são apresentadas aos novos funcionários.	10	2	1	0	0	9 - Toda cultura organizacional e normas internas a serem seguidas são apresentadas aos novos funcionários.	10	1	0	0	0
10 - O gestores/gerentes aqui mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra.	6	5	2	0	0	10 - O gestores/gerentes aqui mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra.	10	0	0	1	0

Fonte: Desenvolvida pela autora.

Conclusões

Por se tratarem de empresas do ramo industrial, acreditava-se que o foco das organizações seria a otimização das tarefas. No entanto, por meio da análise dos dados é possível perceber que ambas as indústrias estudadas fazem uso dos modelos de gestão de pessoas motivacional e estratégico. De forma que, para alcançar os resultados desejados, é preciso investir nas relações que elas estabelecem com os colaboradores, que são os agentes fundamentais para alcance dos objetivos da empresa. E provavelmente, esses dois tipos de modelos de gestão de pessoas, são os responsáveis pelo destaque dessas duas indústrias no mercado local e vizinho.

Referências

- FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: **As Pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2007.

Agradecimentos

Agradecimentos ao IFNMG Campus Araçuaí.