

CONIC SEMESP

15º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: PROVISÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DO GRUPO PASTOFORT

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

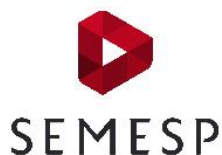
SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS

AUTOR(ES): PEDRO HENRIQUE RODRIGUES PINTO, BEATRIZ GONÇALVES RODRIGUES, FERNANDA DO PRADO COLOMBO, SILVIO RIBEIRO BERGAMINI

ORIENTADOR(ES): CLAYTON AP. CARDOSO DE MORAES

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar o processo de provisão de pessoas na empresa Pastofort Nutrição Animal, no município de General Salgado – SP, que busca por profissionais qualificados dentro do mercado de trabalho, que lhes atendam a demanda a ser desenvolvida. Devido à empresa possuir uma alta rotatividade de colaboradores, pôde – se observar o declínio nos resultados e desempenho da organização, que de imediato, deverá adotar uma análise crítica de perfil de admissão que atenda a exigibilidade do cenário atual. A pesquisa vai ajudar na análise da situação de atração, seleção e integração de pessoas a fim de melhorar o desenvolvimento organizacional da empresa e pessoal do colaborador.

2. INTRODUÇÃO

Para Silva (2001, p. 44) "uma organização é definida como duas ou mais pessoas trabalhando juntas cooperativamente dentro de limites identificáveis, para alcançar um objetivo ou meta comum" e com o processo entre as organizações de obterem cada vez mais suas fatias de mercado, teve-se a necessidade de selecionar as pessoas mais adequadas que serão as maiores responsáveis para adquirir esses resultados. Para Limongi (2002, p. 12) "em empresas submetidas a tal regime de mercado, o comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco dos negócios, tomando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva".

As organizações almejam cada vez mais evoluir e impõem suas metas em busca de alcançarem sucesso, porém as pessoas que nelas trabalham também possuem seus objetivos de crescimento profissional e pretendem alcançá-los através de seus esforços. Para Oliveira (2005, p. 1030) "todo executivo deve trabalhar com e por meio de pessoas. E essas pessoas realizam os trabalhos que permitem que os objetivos estabelecidos sejam alcançados".

O profissional dentro da organização, deve saber sobre a sua importância e atuação, visando resultados e colocando seus conhecimentos de modo a aumentar o desenvolvimento pessoal e organizacional.

Drucker (1980 p. 16) ressalta que "a produtividade do recurso humano, e especialmente a do trabalhador intelectual, exige que as pessoas dinâmicas e

realizadoras sejam designadas para onde existe o potencial para resultados” esta designação deve ocorrer inicialmente no processo de recrutamento e seleção.

Para Chiavenato (2004) o recrutamento e a seleção são partes do mesmo processo de agregar pessoas para ocuparem cargos nas organizações, em que o recrutamento divulga e atrai enquanto a seleção filtra e permite que apenas alguns ingressem no mercado de trabalho.

Recrutamento para Gil (2001, p. 93) “consiste num processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”, oferecendo oportunidades de emprego aos que se encaixem nas exigências dos setores a serem ocupados.

Após o processo de recrutamento inicia-se a seleção dos candidatos, para Pontes e Serrano (2005, p. 17) “a atividade que identifica o candidato mais qualificado entre aqueles recrutados”. A seleção abrange os pontos positivos e negativos que o candidato oferece ao cargo e a partir disso a organização conclui a escolha.

Segundo Galbraith et. al (1995, p. 163) “o processo de seleção precisa incluir antevisão realista do trabalho e de como a organização opera, para que os indivíduos possam decidir se é esse o tipo de empresa em que desejam trabalhar”.

A organização precisa ser transparente a ponto de deixar bem explícito sobre a situação empregatícia, para que não haja divergência e conflito de informações após a admissão do contratado. Para Chiavenato (2004, p. 130) " há um velho ditado popular que afirma que seleção constitui a escolha da pessoa certa para o lugar certo", resultando em melhores condições de trabalho e desempenho nas funções da empresa.

3. OBJETIVO

O Objetivo do trabalho é realizar um estudo detalhado de provisão de pessoas na empresa Pastofort Nutrição Animal, situada no município de General Salgado, interior do estado de São Paulo. O foco principal deste estudo é orientar a empresa no processo de admissão de pessoal, direcionando de forma organizada a pessoa certa para o cargo certo, evitando assim a rotatividade de colaboradores, que pode causar um impacto negativo tanto para a organização quanto para o colaborador.

4. METODOLOGIA

O trabalho científico apresentado está sendo desenvolvido no departamento de recursos humanos da empresa Pastofort Nutrição Animal através de uma pesquisa descritiva, coleta de dados por meio de questionário, que para Cervo e Bervian (2000 p, 48) "é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com maior exatidão o que se deseja" e revisão bibliográfica que segundo Filho e Santos (2003, p. 97) "qualquer que seja o campo a ser estudado, sempre será necessária uma pesquisa bibliográfica, para se ter um conhecimento prévio do estágio em que se encontra o assunto [...], ou seja, com informações já descritas em livros, jornais e revistas, entre outros".

5. DESENVOLVIMENTO

A princípio, será desenvolvida uma pesquisa sobre uma das cinco políticas de recursos humanos, que é a provisão de pessoas, ou seja, o processo de admissão de funcionários. Após a pesquisa, será realizado um estudo de caso no departamento de recursos humanos da empresa Pastofort Nutrição Animal do município de General Salgado (SP). A coleta de dados será dada por meio de aplicação de questionário para os colaboradores do departamento de recursos humanos de forma a analisar as informações obtidas, com o intuito de aplicar melhorias ao setor.

6. RESULTADOS PRELIMINARES

A proposta sobre a análise de provisão de pessoas é detalhar para a Empresa através de um estudo, a importância de um processo qualificado de seleção, evitando assim os problemas que a Empresa vem enfrentando com a alta rotatividade de funcionários e proporcionando maior *feedback* para os cargos ocupados dentro da empresa.

7. FONTES CONSULTADAS

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FILHO, Domingos Parra.; SANTOS, João Almeida. **Metodologia científica**. 1. ed. São Paulo: Futura, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas Organizações & métodos: Uma abordagem Gerencial**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 103 104 p.

PETER, F Druker. **Administração em tempos turbulentos**. 2. ed. São Paulo: São Paulo, 1980.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3. ed. São Paulo: Revista Atual, 2004.

SILVA, Reinaldo Oliveira. **Teoria da administração**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.