

# CONIC SEMESP

## 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NO PLANO ESTRATÉGICO DE VENDAS POR CATÁLOGOS.

**CATEGORIA:** EM ANDAMENTO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**SUBÁREA:** ADMINISTRAÇÃO

**INSTITUIÇÃO:** FACULDADE ENIAC

**AUTOR(ES):** JULIANA CRISTINA RODRIGUES, IARA MARIA DOS SANTOS, KÁTIA ROSANE DOS SANTOS ARAGÃO

**ORIENTADOR(ES):** MARIA HELENA VELOSO SALGADO

Realização:



Apoio:



# **A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NO PLANO ESTRATÉGICO DE VENDAS POR CATÁLOGOS**

## **1. RESUMO**

O projeto de pesquisa tem como objetivo, delimitar a importância do planejamento estratégico de gestão de pessoas nas organizações que revendem produtos por meio de catálogos. Evidenciando que a inexistência de vínculo empregatício, principalmente em época de crise financeira, demanda a necessidade de inovação das estratégias de vendas e de relacionamento com suas equipes de vendas. Pois a contratação do representante comercial obedece a regras limitadoras à autonomia e aos interesses da empresa, pois ele não pode ser colocado em posição similar a de um empregado, porque não exerce atividade subordinada devido ao seu empreendedorismo.

## **2. INTRODUÇÃO**

O planejamento estratégico deve-se resultar na interação entre o comprometimento e o alinhamento da organização com sua equipe de vendas; determinando metas e objetivos.

Marras (2000, p. 253) “A otimização dos resultados finais da empresa e da qualidade dos talentos que a compõe.”

Enfatizando que a gestão das pessoas é o tema de maior importância, pois devem ser pessoas pró ativas e empreendedoras.

Chiavenato (1999, p :27) descreve

“São pessoas que gerem e fortalecem a inovação e que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões”.

A sinergia do representante com sua empresa agrega confiança e credibilidade ao seu atendimento.

As empresas necessitam de pessoas com qualidades intrínsecas, não somente daquelas capazes de cumprir papéis pré-determinados.

Le Boterf (2003, p.11) apresenta que:

“A competência individual ou coletiva é uma abstração útil, mas uma abstração. Somente as pessoas existem.”

### **3. OBJETIVOS:**

Realizar uma pesquisa do planejamento estratégico na gestão de pessoas que trabalham sem vínculo empregatício em equipes de vendas de revendedores de produtos de catálogos. Através de uma pesquisa bibliográfica, com consultas em livros, revistas e periódicos.

### **4. METODOLOGIA DE PESQUISA**

Este artigo deverá desenvolver-se através de pesquisas e estudos em relação a como se devem comportar empresas que utilizam catálogos para realizarem a venda de seus produtos. Quais as estratégias devem ser utilizadas, levando em consideração que estas revendedoras, são efetivamente quem representa a instituição, elas são o cartão de visitas ao mercado ao qual está inserido.

### **5. DESENVOLVIMENTO:**

É evidente que o plano de gestão de pessoas dentro da instituição é indispensável, pois nele está o sucesso da empresa, e a sua imagem no mercado.

“As pessoas como agentes pró-ativas e empreendedoras.” (CHIAVENATO, 1999, p. 27)

As ações devem estruturar a organização para o alcance de objetivos operacionais, destacando a participação que cada indivíduo obteve no processo.

“A organização de uma empresa consiste em sua estrutura, suas políticas e sua cultura, que podem se tornar disfuncionais em um ambiente de negócios em rápida transformação. Enquanto a estrutura e as políticas podem ser alteradas (com dificuldade), a cultura da empresa é quase impossível de ser mudada. Entretanto, a mudança da cultura corporativa é frequentemente a chave para a implementação bem-sucedida de uma estratégia.” (KOTLER, 2000, p.64)

Nas relações de trabalho, para haver uma convivência duradoura e realizadora, se faz necessária à construção de uma relação transparente.

“Dada à complexidade da natureza do trabalho e os conflitos existentes nas relações interpessoais, deve-se sempre assegurar qual atitude o momento exige ou é mais apropriada” (KWASNICKA, 1995, 142).

No processo de recrutamento e seleção, o candidato ao emprego deve buscar o máximo de informações sobre o futuro empregador e, ao mesmo tempo, ser sincero ao falar de suas pretensões.

“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.” Chiavenato (2002:197-198,223)

## **6. RESULTADOS PRELIMINARES:**

Investir na gestão de pessoas na estratégia de vendas por catálogos é indispensável e vital para o sucesso das empresas. Pois através destas pessoas “vendedores”, é que a empresa irá se manter competitiva.

## **7. FONTES CONSULTADAS:**

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos:** edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto & MATOS, Francisco Gomes. **Visão e ação estratégica**. São Paulo: Pretince Hall, 2002.

FERREL, O.C. Et.Al. ... **Estratégia de marketing**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.