

Vol 5 Issue 9 June 2016

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Manichander Thammishetty

Ph.d Research Scholar, Faculty of Education IASE, Osmania University, Hyderabad.

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinte Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....

Review Of Research



PROPOSTA DE MELHORIA NOS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA JKL BARRETO



Ianes Nunes de Oliveira Furtado Aluno¹, Jorge Cláudio Oliveira de Souza¹,
Luiz Damião Barreto Junior¹, Odiléa Monteiro de Carvalho, M.Sc²
and Marcello Pires Fonseca, Esp.²

¹Acadêmicos de Administração do Centro Universitário do Norte - UNINORTE /
Laureate International Universities

²Professores e Pesquisadores do Centro Universitário do Norte - UNINORTE /
Laureate International Universities, Estado do Amazonas – Brasil



ABSTRACT

Peoples are no longer seen just as a strength to profit, they become to be seeing as a human being, liable and committed with the organization, that being said, People Management has a vital importance to any company, and should help organizations to be effective through people, and therefore seek cooperation upon the selfhood that act in such organization, looking forward their own goals, but also the organization goals as well. This scientific article checks, through a case study the best way to handle the people management process, applied at the company JKL Barreto, so the, organization needs to control the process were utilized, as criteria for the implementation of improvements in this area.

KEYWORDS :Management, People and Process.

RESUMO:

As pessoas deixaram de serem vistas apenas como força geradora de lucro e passaram a serem vistas como seres humanos responsáveis e comprometidos com a organização, por isso a Gestão de Pessoas é de vital importância para qualquer empresa, e deve contribuir para que as organizações

sejam eficazes por meio das pessoas, e assim buscar a cooperação dos indivíduos que atuam nas organizações tanto para o alcance de seus objetivos individuais quanto para o alcance dos objetivos organizacionais. Este artigo científico verifica, por meio de estudo de caso, a forma como os processos da gestão de pessoas são aplicados na empresa JKL Barreto, assim, as necessidades da organização em controlar os processos foram utilizadas como critério para implementação de melhorias nessa área.

Palavras-chave: Gestão, Pessoas e Processos.

1 INTRODUÇÃO

A proposta de solução deste artigo científico surgiu da realização do estudo de caso na empresa JKL Barreto, através de pesquisas e coleta de dados foi possível verificar a existência dos pontos a melhorar. A área mais crítica da organização se dá na gestão de pessoas, na qual foi trabalhada para a solução do problema.

Devido à escassez de eficiência existente neste setor que é de fundamental importância para uma organização, pois é onde se trata das pessoas, peça fundamental dentro de uma empresa, diante disso formulou-se a seguinte questão: Como propor melhorias nos processos de Gestão de Pessoas na empresa JKL Barreto? Desta forma, para a solução da problemática definiu-se o objetivo geral: Propor melhorias nos processos de gestão de pessoas na empresa JKL Barreto. E os específicos: Levantar dados para identificar como ocorrem os processos de gestão de pessoas; Analisar os dados sobre gestão de pessoas; Apresentar melhorias na gestão de pessoas dentro da organização.

A JKL Barreto é uma empresa privada de pequeno porte e está no mercado há nove anos como distribuidora de bebidas, descartáveis e estivas em geral, conta com sete colaboradores, sendo um o presidente, um gerente geral, um gerente financeiro, dois vendedores, um estoquista e um entregador. A fundamentação teórica baseasse no tema deste estudo, processos da gestão de pessoas, trará uma visualização geral sobre: o conceito da gestão de pessoas; Os processos da gestão de pessoas; Treinamento e desenvolvimento de pessoal; descrição de cargos; Remuneração; e a Motivação.

Neste estudo científico usou-se as ferramentas da qualidade como: Fluxograma, Folha de verificação, PDCA, Diagrama de Ishikawa, 5W2H e Cronograma, utilizadas como apoio para uma melhor análise dos pontos a serem melhorados e a desenvolver na prática o uso das mesmas. Assim foi possível obter um nível maior de satisfação nas necessidades que foram melhoradas na empresa.

Para os acadêmicos é de grande importância adquirir conhecimento tanto na teoria como na prática, já que seu campo de atuação é muito amplo e exige conhecimentos em diversas áreas. Este estudo contribui de forma significativa para a sociedade em geral, pois a mesma terá profissionais qualificados para oferecer um atendimento de qualidade que possa suprir suas necessidades.

2 GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas é de vital importância para qualquer empresa, é contingencial e situacional dependendo de vários aspectos como a estrutura organizacional. Para Chiavenato (1999, p. 8), “Gestão de Pessoas ou administração de recursos humanos é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações”.

2.1 OS PROCESSOS DA GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas deve contribuir para que as organizações sejam eficazes por meio das pessoas, e assim buscar a cooperação dos indivíduos que atuam nas organizações tanto para o alcance de seus objetivos individuais quanto para o alcance dos objetivos organizacionais. Para que se alcance

esse nível de reciprocidade entre organização e indivíduo a gestão de pessoas desenvolve seis importantes Processos da Gestão de Pessoas, o que segundo Chiavenato (1999, p. 45), são:

- + Processos de Agregar Pessoas: são os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa, de acordo com o perfil de cada cargo.
- + Processos de Aplicar Pessoas: são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas vão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho.
- + Processos de Recompensar Pessoas: são os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas.
- + Processos de Desenvolver Pessoas: são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal.
- + Processos de Manter Pessoas: são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas.
- + Processos de Monitorar Pessoas: são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados.

2.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

O treinamento é como um meio para desenvolver a força de trabalho das organizações, uma educação profissional que prepara as pessoas ao cargo ou função que elas iram exercer. Para Chiavenato (2009, p. 389), treinamento “é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimento, habilidades e competência em função de objetivos definidos”.

O treinamento é um programa que gera um retorno para as organizações, mais é preciso um monitoramento com a finalidade de comparar o pré e pós-treinamento, extraíndo assim dados que mostrem se o investimento foi ou não favorável, já que o foco do treinamento está em uma determinada função para melhorar as habilidades dos colaboradores. Para o autor Robbins (2002, p. 469), “a maioria dos treinamentos visa à atualização e ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários”.

2.3 DESCRIÇÃO DE CARGOS

Dentro da organização cada colaborador ocupa um cargo, onde todas as atividades desempenhadas são conforme sua ocupação.

Segundo Gil (2007, p. 181), “a descrição consiste na exposição das tarefas ou atribuições de um cargo e a especificação na identificação dos requisitos necessários para o desempenho dessas tarefas ou atribuições”. A descrição do cargo deve ser bem objetiva de forma que qualquer pessoa consiga entender a sua execução, lembrando que a descrição refere-se ao cargo e não a pessoa que ira executá-lo.

Por meio do processo de descrição dos cargos a empresa passa a conhecer todas as funções existentes na organização, possibilitando-a de reorganizar e delegar novas responsabilidades para os cargos existentes ou ainda criar novos para conseguir alcançar com perfeição o seu objetivo.

2.4 REMUNERAÇÃO

As empresas adotam a expressão remuneração para a soma de todos os benefícios oferecidos para os colaboradores, onde está presente o salário, planos de saúde, vale-alimentação dentre outros. Tachizawa, et al. (2001, p. 180), afirma que remuneração é “o conjunto de vantagens que uma

pessoa recebe em contrapartida pela prestação de um serviço”.

2.4.1 Remuneração Direta X Remuneração Indireta

Segundo Dutra (2011, p. 181), a remuneração pode ser dividida nas seguintes categorias, em razão da forma como se apresenta para a pessoa:

- + Remuneração direta: é o total de dinheiro que a pessoa recebe em contrapartida ao trabalho realizado. O total de dinheiro pode ser fixo – remuneração fixa, ou seja, é um montante previamente ajustado entre a pessoa e a organização a ser pago regularmente pelo trabalho realizado.
- + Remuneração indireta: é um conjunto de benefícios que a pessoa recebe em contrapartida pelo trabalho realizado. Geralmente, a remuneração indireta é complementar à remuneração direta e visa oferecer segurança e conforto aos trabalhadores em sua relação com a organização.

2.4.2 Remuneração Fixa X Remuneração Variável

Os programas de compensação estão cada vez mais dinâmicos, eles estão se caracterizando por profundas transformações. E por conta disso as organizações estão cada vez mais migrando para sistemas de remuneração voltados para o desempenho e abandonando os tradicionais métodos fixos de remuneração. Segundo Chiavenato (2009, p. 309), a remuneração fixa “privilegia a homogeneização e padronização dos salários, facilita o alcance do equilíbrio interno e externo da remuneração e permite o controle centralizado dos salários através de um órgão de administração salarial”. O que não é tão bom assim já que as pessoas não se sentem motivadas e com isso não melhoram seu desempenho dentro da organização, principalmente quando na organização os salários são iguais e os desempenhos desiguais.

Já a remuneração variável conforme Chiavenato (2009, p. 309), “é a parcela da remuneração total creditada periodicamente – trimestral, semestral ou anualmente – a favor do funcionário”. A remuneração variável vai depender dos resultados alcançados pela empresa, departamento, cargo ou pelo próprio colaborador e podem ser denominadas conforme a organização, sendo participação nos resultados, participação nas vendas ou salário flexível. O desenho da remuneração variável também varia, mas o objetivo sempre permanece o mesmo: fazer de seus colaboradores um aliado e parceiro nos negócios da empresa.

2.5 MOTIVAÇÃO

Mesmo sabendo que o estudo da motivação humana tem raízes na antiguidade, dentro da administração, ela surge a partir da Escola de Relações Humanas, que foi a primeira a enfatizar a satisfação do colaborador, a se ocupar com suas questões afetivas e pessoais, estudando e analisando de maneira sistemática os aspectos humanos dentro da organização.

“Motivação é o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta” (ROBBINS et al. 2010, p. 196). Uma necessidade satisfeita não é motivação para permanecer no mesmo nível, o homem tem necessidade de perspectivas, de novos desafios. As necessidades humanas são complexas e podem ser consideradas infinitas, pois sempre estará faltando alguma coisa.

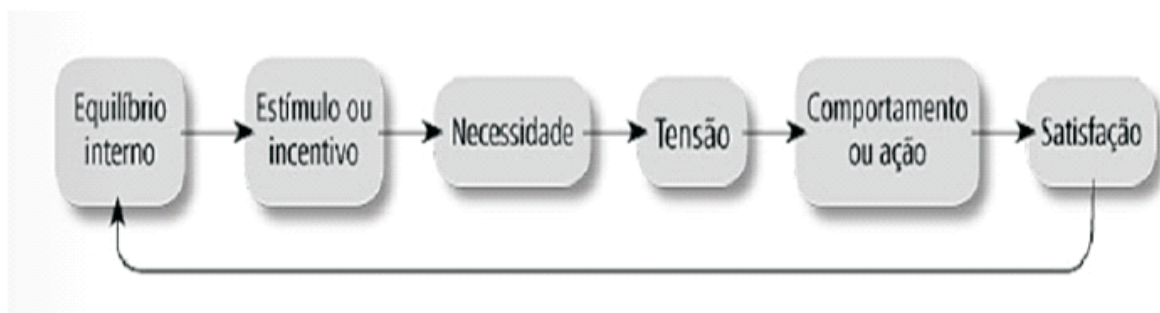
O trabalhador motivado, satisfeito com suas necessidades produz com mais eficácia, com mais empenho. Assim, faz crescer a produtividade, valoriza seu emprego e relaciona-se de forma equilibrada com a equipe de que faz parte.

2.5.1 Ciclo Motivacional

As pessoas são diferentes em se tratando de motivação, pois, as necessidades variam de um indivíduo para outro, produzindo diferentes padrões de comportamento. Para que haja o início da motivação, basta haver uma necessidade.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 51), “a necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento. Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio”.

Figura 1 – Etapas do ciclo motivacional



Fonte: Chiavenato, (2009, p. 52).

O ciclo motivacional na FIG. 1 mostra que a necessidade foi satisfeita. À medida que o ciclo se repete com a aprendizagem e a repetição (reforço), os comportamentos tornam-se gradativamente mais eficaz na satisfação de certas necessidades. Uma vez satisfeita, a necessidade deixa de ser motivadora de comportamento, já que não causa tensão ou desconforto.

É importante resaltar que nem sempre a necessidade será satisfeita, ela pode ser frustrada ou compensada (ou seja, transferida para outra pessoa, objeto ou situação).

Figura 2 – Ciclo motivacional com frustração ou compensação



Fonte: Chiavenato, (2009, p. 52).

O ciclo motivacional na FIG. 2 mostra que a necessidade foi frustrada ou compensada. A tensão provocada pelo surgimento da necessidade encontra uma barreira ou um obstáculo para sua liberação. Não encontrando saída normal, a tensão represada no organismo procura um meio indireto de saída, seja por via psicológica (agressividade, descontentamento, tensão emocional, indiferença etc.), seja por via fisiológica (tensão nervosa, insônia etc.)

“A satisfação de certas necessidades é temporal e passageira, ou seja, a motivação humana é

cíclica: o comportamento é um processo contínuo de resolução de problemas e satisfação de necessidade à medida que vão surgindo” (CHIAVENATO, 2009, p. 52).

2.6 FLUXOGRAMA

O fluxograma é uma forma de compartilhar o conhecimento. É uma técnica que utiliza símbolos para explicar de forma clara e detalhada a sequência correta para realizar os processos. Para D’Asenção (2001, p. 110), “fluxograma é uma técnica de representação gráfica que se utiliza de símbolos previamente convencionados, permitindo a descrição clara e precisa do fluxo, ou sequência, de um processo, bem como sua análise e redesenho”. Tem como objetivo melhorar a visualização do funcionamento do processo, ajudando no seu entendimento.

Fluxograma também pode ser definido como diagrama que mostra a sequência lógica e analítica de um determinado processo. Segundo Cruz (1998, p. 113) “é uma ferramenta utilizada com procedimento básico para o entendimento do funcionamento interno e dos relacionamentos entre os processos como ferramentas de levantamento e análise de uma organização”.

Portanto, o fluxograma possibilita a identificação de falhas internas inerentes dos procedimentos, a partir do momento que for observado uma falta de fecho em uma descrição de processo ou até mesmo identificando processos desnecessário e repetitivo.

2.7 DIAGRAMA DE ISHIKAWA

O diagrama de causa e efeito como também é conhecido fornece uma representação gráfica e classificam as causas. Para Manganote (2001, p. 127) “o diagrama pode identificar problemas antes de uma coleta e análise de dados. Ele pode ser construído por um indivíduo, mas em geral sua construção é fruto de um esforço de grupo”.

O objetivo do diagrama é identificar todas as possíveis causas de um problema, organizar possíveis causas de maneira lógica, ilustrar relações de causa graficamente e buscar a causa fundamental que é a condição indispensável para a solução de um problema. Segundo Lobo (2010, p. 45) “diagrama é desenhado para ilustrar claramente várias causas que afetam um processo por classificação e relação das causas. Para cada efeito existem, seguramente, inúmeros categorias de causas”.

3 METODOLOGIA

A metodologia é um plano geral produzido de forma global que pode ser empregado em qualquer tipo de projeto, respeitando o foco a ser atingido.

Segundo Parra Filho (1998, p. 212), aborda que “[...] O método nada mais é do que o caminho a ser percorrido para atingir-se o objetivo proposto. Em função da proposta de trabalho ou da área de concentração da pesquisa [...]”.

3.1 ANÁLISE DOCUMENTAL

A partir dos documentos cientificamente autênticos podem-se realizar estudos mais precisos e que venham a favorecer a organização com o resultado mais confiável, por causa dos dados coletados de forma mais confiável.

Conforme Carvalho (1989, p. 158), análise documental:

É aquela realizada a partir de documentos considerados cientificamente autênticos (não fraudados); tem sido largamente utilizada nas Ciências Sociais, na investigação histórica, a fim de descrever/comparar fatos sociais, estabelecendo suas características ou tendências.

Nesta análise foi possível identificar os documentos existentes na empresa como: Contrato social, listagem dos fornecedores, histórico da organização e ficha de registro dos colaboradores. Foi encontrado um déficit, pois a mesma não possui cronograma de atividade, fluxograma estabelecido, organograma, políticas da gestão de pessoas e entre outros documentos importantes para uma organização.

3.2 ENTREVISTA

A entrevista também é uma ferramenta de coleta de dados que serão transformadas em dados para uma futura análise que levará a organização ter maior facilidade na tomada de decisões. Como ferramenta, a entrevista tem como objetivo levantar os dados necessários para que se possa fazer uma análise dos pontos a melhorar da organização.

Carvalho (1989, p.154), afirma que:

A entrevista consiste em uma técnica alternativa para se coletar dados não documentados sobre um determinado tema. Deve-se ser levado em consideração que as entrevistas podem ter suas limitações; dependendo da técnica adotada, os entrevistados podem não dar as informações de modo preciso ou o entrevistador avaliar/julgar/interpretar de forma distorcida as informações.

Foi aplicado o roteiro de entrevista, contendo oito perguntas, das quais foram respondidas por dois colaboradores da organização, no qual identificou-se como são controlados os processos da gestão de pessoas, suas deficiências e a melhor forma para se realizar as melhorias previstas.

3.3 OBSERVAÇÃO DIRETA

A checagem direta dentro da organização se faz de extrema importância no levantamento de dados e análise dos mesmos, uma fonte rica para a construção de hipóteses que se realiza dos fatos existente ou que possa ocorrer. Para Cooper e Schindler (2003, p.307), “essa abordagem é muito flexível porque permite ao observador reagir e registrar aspectos de fatos e comportamentos à medida que ocorrem”.

Foi utilizado o checklist de observação direta, para examinar como são gerenciados os processos da gestão de pessoas no momento atual, e verificar os pontos a melhorar para que se possam controlar os processos de forma coerente.

Nesta observação foi possível apurar, que a empresa tem uma estrutura interna que interfere no gerenciamento dos processos, acarretando vários problemas na área da gestão de pessoas como: desmotivação, sobrecarga de funções, grande rotatividade de seus colaboradores, ausência de comunicação entre gestor e colaborador.

4 DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS

Com a finalidade de estabelecer metas faz-se necessário mensurar os resultados, levando em consideração aspectos quantitativos ao longo do tempo para que possam ser visto ou aplicado. Costa (2007, p. 229) afirma que “Metas são valores quantitativos ou qualitativos a serem atingidos em certo momento futuro preestabelecido”.

Para a implementação das melhorias nos Processos de Gestão de Pessoas na empresa estudada, estabeleceu-se as metas abaixo para permitir acompanhamento desta proposta:

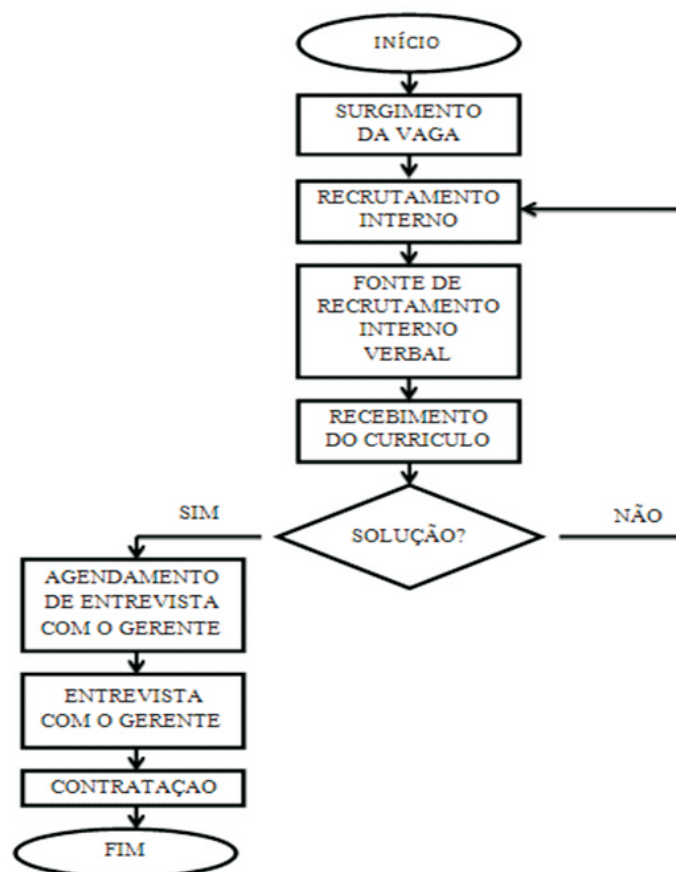
- + Meta 1 – Levantamento dos dados para identificar como ocorre o processo de Gestão de Pessoas até dia 26/08/2015;
- + Meta 2 – Analisar os dados observados até dia 07/09/2015;

- + Meta 3 – Propor melhorias nos Processos da Gestão de Pessoas até dia 12/11/2015

4.1 FLUXOGRAMA ATUAL DO PROCESSO

Em visita técnica realizada na empresa, foi possível verificar que a mesma não possuía um fluxograma do processo estabelecido, mas com a coleta dos dados foi realizado um fluxograma como mostra a FIG. 3:

Figura 3 – Fluxograma atual do processo



Fonte: Elaborado pelos autores, 2015.

O fluxograma anterior apresenta a primeira falha de processo, após o surgimento da vaga, executa-se somente o recrutamento interno, sendo este divulgado verbalmente, podendo ocorrer desvio de informações que implicam a estimulação de interesse por parte do candidato sem a devida qualificação para a vaga, ocasionando desperdício de tempo para a organização. Partindo desse ponto acontece o recebimento de currículos.

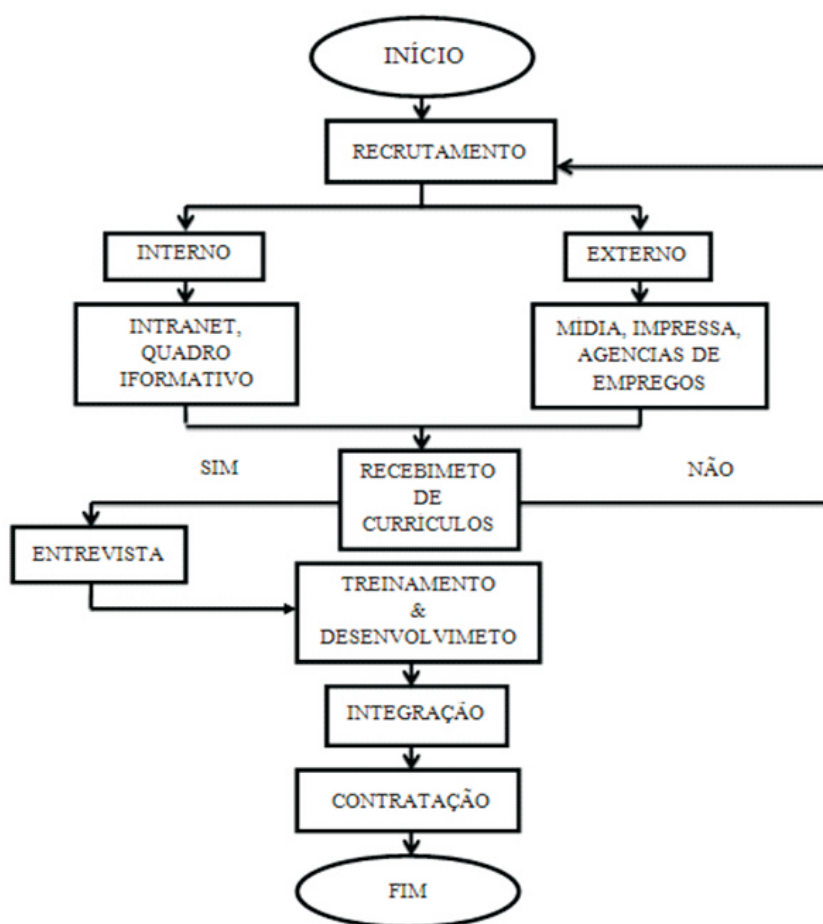
Se não houver entrega de currículo, dá-se início novamente ao recrutamento interno. Havendo recebimento de currículo os mesmos seguem para o agendamento de entrevista com o gerente, seguidamente acontece à entrevista. A partir desse momento acontece à contratação, onde apresenta à segunda falha, o novo contratado não recebe treinamento para exercer a função, o que tende a demandar tempo da equipe de gerência da empresa e aumentado ainda mais a rotatividade de colaboradores.

4.1.1 Fluxograma Proposto do Processo

O Fluxograma proposto do processo apresentado na FIG. 4 foi elaborado após a realização de uma visita técnica na empresa JKL BARRETO, onde foi constatado que o mesmo haveria que ter mudanças. A nova sequência teve sua ampliação com o recrutamento externo, com a imprensa, agência de empregos entre outros. Onde visamos à melhoria de seu quadro de colaboradores, elevando o grau de profissionalismo, uma vez que o colaborador irá buscar se adequar à vaga que será disponibilizada pelo seu empregador.

O empregador por sua vez, fará treinamentos com o colaborador selecionado junto com seu desenvolvimento à função onde a vaga foi disposta, assim como a sua integração com as normas e políticas da organização.

Figura 4 – Fluxograma proposto do processo



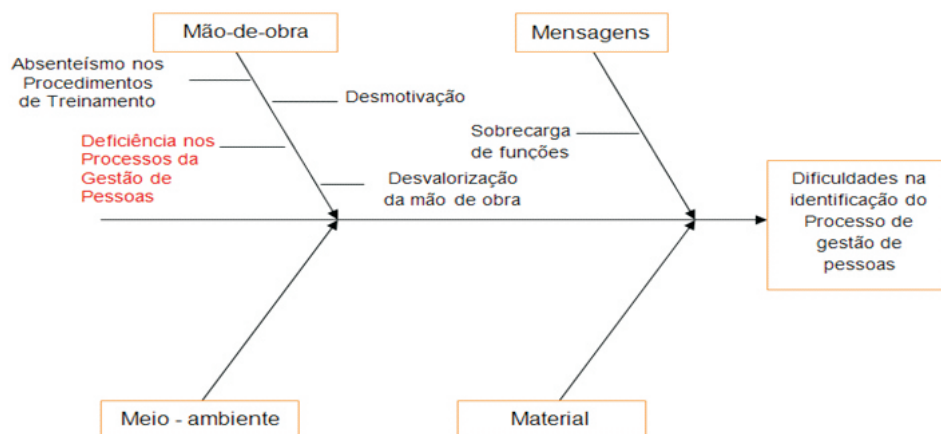
Fonte: Elaborado pelos autores, 2015.

O Fluxograma serve para tornar mais fácil o funcionamento interno e dos relacionamentos entre os processos empresariais. Dessa forma, esse método descreve os processos existentes ou um novo processo proposto, bem como em qual ordem correta devem ser praticadas.

As setas denotam a sequência com que as operações são realizadas, ou seja, demonstram a orientação dos eventos conforme o fluxo normal de trabalho a ser observado pelo sistema.

4.2 DIAGRAMA DE ISHIKAWA

Gráfico 01 – Diagrama de Causa e Efeito Dificuldade na Identificação dos Processos

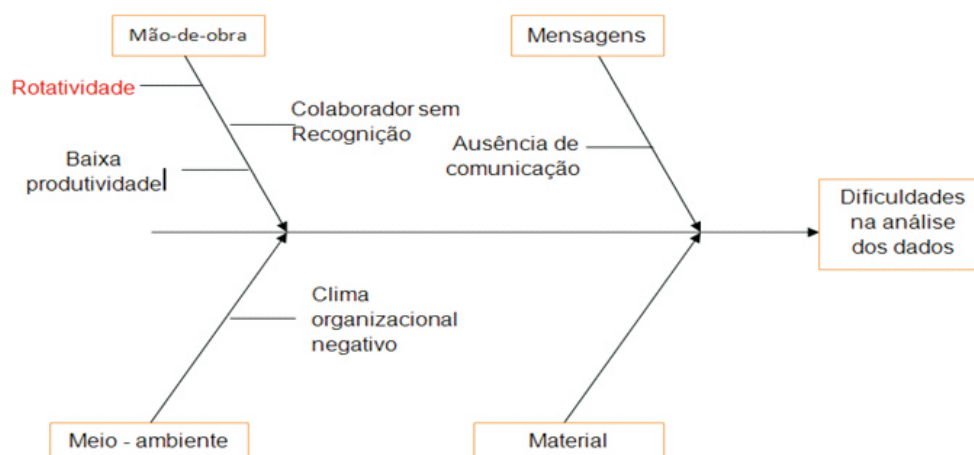


Fonte: Elaborado pelos autores, 2015.

Principal Causa: Deficiência nos processos da Gestão de Pessoas.

O Diagrama de causa e efeito do GRÁF. 01 tem como ponto de vista, dificuldades na identificação no Processo de Gestão de Pessoas. Chiavenato (2010, p.10), define que “a gestão de pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregado, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”.

Gráfico 02 – Diagrama de Causa e Efeito Dificuldade na Análise dos Dados



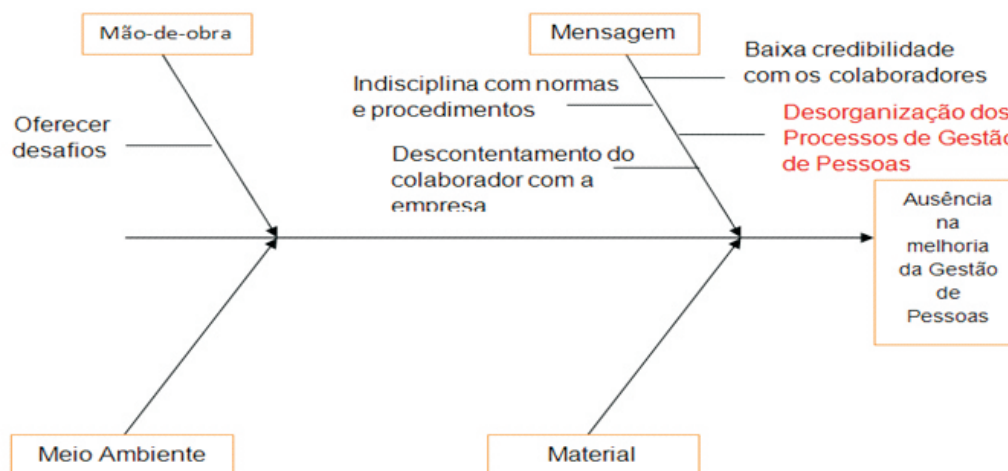
Fonte: Elaborado pelos autores, 2015.

Principal Causa: Rotatividade.

O diagrama de causa e efeito do GRÁF. 02 tem como ponto de vista, dificuldades na análise dos dados. Severino (2007, p.124) afirma que as “Técnicas de coleta de informações sobre um determinado

assunto são diretamente solicitadas aos sujeitos pesquisados. Trata-se, portanto, de uma interação entre pesquisador e pesquisado”. Sendo assim após a utilização da metodologia de brainstorming definiu-se a causa raiz como sendo a rotatividade.

Gráfico 03 – Diagrama de Causa e Efeito Ausência na Melhoria da Gestão de Pessoas



Fonte: Elaborado pelos autores, 2015.

Principal Causa: Desorganização dos Processos de Gestão de Pessoas.

O diagrama de causa e efeito da GRÁF. 03 tem como ponto de vista, ausência na melhoria de gestão de pessoas. De acordo com Lorsche e Takagi (1997 p.85), “Os gestores devem estar sempre participando ativamente das ações para a motivação dos colaboradores, atualizando-se com a realidade atual, tendências e novas necessidades”. A troca de experiências entre os gestores se torna muito importante, pois aquele gestor que acabou de sair da faculdade passará novas teorias e metodologias, e a aquele gestor mais antigo, poderá em contrapartida passar experiências da realidade da empresa. Sendo assim para as descrições das causas prováveis efetuamos a análise e definimos que a causa raiz está na Deficiência nos Processos da Gestão de Pessoas.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Adotando-se a política dos Processos da Gestão de Pessoas sendo eles bem planejados dentro de uma organização, servirá para auxiliar o desempenho da empresa para que a mesma eleve seu nível de eficiência. Trará também contribuições eficazes tanto para a empresa quanto para o colaborador alcançarem seus objetivos.

Ao abordar o tema gestão de pessoas temos de estar consciente sobre o real papel desempenhado pelas pessoas na organização. São os colaboradores que estão por trás de todo bom resultado, e a empresa não cresce sozinha, diante disso é preciso investir na área de gestão de pessoas para que todos dentro da organização tenham o mesmo objetivo e possam alcançar os resultados desejados.

Para os acadêmicos é de grande importância adquirir conhecimento tanto na teoria como na pratica, já que seu campo de atuação é muito amplo e exige conhecimentos em diversas áreas. Este estudo contribui de forma significativa para cada acadêmico, dando oportunidade de colocar em pratica tudo o que foi estudado durante esses anos e ainda de aprofundar o seu conhecimento.

O comprometimento da JKL Barreto foi de suma importância para a aplicação das melhorias durante o estudo de caso. Foi possível implantar melhorias nos Processos da Gestão de Pessoas e atualmente a empresa encontra-se com: Seus colaboradores devidamente uniformizados e formalizados de acordo com as leis trabalhistas; Valorização da mão de obra; Descrição dos cargos; implementação de folgas semanais.

REFERÊNCIAS

1. CARVALHO, Maria Cecília Maringoni de. Construindo o saber – Metodologia Científica: Fundamentos e técnicas. 2. Ed. Campinas, SP: Papirus, 1989.
2. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
3. _____. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009
4. _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
5. COOPER, Donald; SHINDLER, Pâmela. Métodos de pesquisa em administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
6. COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos. 2. ed. São Paulo: Saraviva, 2007.
7. CRUZ, Tadeu. Sistemas, Organização e Métodos Estudo Integrado das Tecnologia de Informação. São Paulo: Atlas, 1998.
8. D'ASCENÇÃO, Luiz Carlos M. Organização Sistemas e Métodos: Análise, redesenho e informatização de processo administrativos. São Paulo: Atlas, 2001.
9. DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.
10. GIL, Antônio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.
11. LOBO, Renato Nogueiro. Gestão da Qualidade. 1. ed. São Paulo: Érica, 2010.
12. LORCH, Jay W. e Takagi. et al. Gestão de pessoas e não de pessoal. Rio de Janeiro: Havard, 1997.
13. MANGANOTE, Edmilson José Tonelli. Organização, Sistema e Métodos. 2. ed. São Paulo: Alínea, 2001.
14. PARRA FILHO, Domingos. Metodologia científica. São Paulo: Futuro, 1998.
15. ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 9ª. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
16. ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Felipe. Comportamento organizacional. 14ª. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
17. SEVERINO, Antonio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 23. Ed. Cortez, 2007.
18. TACHIZAWA, Takeshy, FERREIRA, Victor Cláudio Paradela, FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão de instituição de ensino. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: FVG, 2001.

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal

For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.ror.isrj.org