

Fator humano e a busca da qualificação profissional como diferencial competitivo no mercado globalizado.

Vanessa Gomes Vieira¹

Resumo

A qualificação profissional sem dúvida é de primordial importância para a inserção do colaborador no mercado globalizado. Neste sentido, as empresas visam optar por aqueles que possuem qualificação profissional e aptidão para exercer a função desejada. É válido lembrar que, as empresas investem nesta área para o bom desenvolvimento da organização, esta área é denominada de Recursos Humanos. O fator humano hoje com a competitividade do mercado globalizado leva o colaborador a estar aperfeiçoando sua qualificação através de cursos, pesquisas, estudos entre outros meios para despontar no segmento empresarial que almeja. Dessa forma, o artigo tem por objetivo, mostrar a importância do ser humano na qualificação profissional, como sendo um diferencial competitivo que favoreça o mesmo para obter sucesso na organização que almeja trabalhar. O presente trabalho utilizou como metodologia a pesquisa qualitativa bibliográfica através de livros, artigos, entre outros, e também a pesquisa exploratória com o objetivo adicionar as informações obtidas através da coleta de dados sobre o tema da pesquisa. Para que as empresas consigam se manter entre a concorrência, precisam se adaptar e entender que o capital humano é um diferencial competitivo que agrega valores, competências e podem gerar ganhos para as organizações.

Palavras chave: Colaborador. Competitividade. Empresa. Globalização. Mercado.

Abstract

Professional qualification is certainly of paramount importance to the inclusion of employees in the global market. In this sense, the companies aim to choose those with professional qualifications and ability to perform the desired function. It is worth remembering that companies invest in this area for the proper development of the organization, this area is called Human Resources. The human factor today with the competitiveness of the global market leads the employee to be perfecting their skills through courses, research, studies and other means to emerge in the business segment that craves. Thus, the article aims to show the importance of the human being in the professional qualification as a competitive differential that favors the same for success in the organization that aims to work. This study used as methodology the qualitative research literature through books, articles, etc., and also exploratory research in order to add the information obtained through the collection of data on the subject of research. For companies able to remain among the competition, they need to adapt and understand that human capital is a competitive advantage that adds values, skills and can generate profits for organizations.

Keywords: Employee. Competitiveness. Company. Globalization. Marketplace.

Introdução

Nota-se que as mudanças tecnológicas ocorridas ao longo dos séculos no segmento empresarial nos mais diversos setores exigem que o colaborador esteja apto a executar as novas funções.

Por tais motivos, o fator humano sem dúvida é o diferencial competitivo dentro das empresas na busca de vaga de trabalho, em um mercado tão competitivo que mesmo estando inseridos nas empresas os colaboradores, continuam aperfeiçoando-se a fim de não perder o seu cargo, ou ainda ficar na mesma função por muitos anos.

¹ Pós Graduando em Gestão de Pessoas e Finanças. Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB. E-mail: vanessafga@hotmail.com

Por mais intensa que seja a globalização e a inovação tecnológica, a empresa ainda precisa de pessoas como principal vantagem competitiva das organizações; pois são os colaboradores que mantêm, geram e fortalecem as inovações e o futuro das empresas, são eles que lideram, vendem, motivam, comunicam e fazem negócios.

Desse modo, observa-se que, a gestão de pessoas é o fortalecimento e construção de relacionamentos, compartilhando os objetivos da empresa e fortalecendo as relações interpessoais.

No mercado globalizado e competitivo, as organizações passam a exigir de seus colaboradores uma carga excedente de desempenho, tanto no que se refere ao volume de trabalho quanto à variedade de tarefas executadas. Essas exigências de produzir cada vez mais gera um desgaste entre a organização e o colaborador, o que pode ocasionar em conflitos (sindicatos, direitos trabalhistas, entre outros).

O objetivo do trabalho é mostrar a importância do ser humano na qualificação profissional, como sendo um diferencial competitivo que favoreça o mesmo para obter sucesso na organização que almeja trabalhar.

Com relação à metodologia, foram utilizados a pesquisa qualitativa bibliográfica, com a utilização de livros, artigos, entre outros bem como a pesquisa exploratória (a campo), com o intuito de obter informações sobre o tema pesquisado.

Com efeito, a coleta de dados foi realizada por meio de questionários com perguntas mistas no mês de maio do corrente ano no município de Três Lagoas – MS com o gerente do SENAI local. Foram utilizados como critério de inclusão, a formação técnica ou profissional na área de Gestão de Pessoas (RH).

1 Gestão: capital humano no mercado globalizado

1.1 A globalização e a competitividade dentro das organizações

Com a intensa competição no mercado de trabalho a nível global, torna-se cada vez mais importante que o recursos humanos (RH), esteja preparado para otimizar os resultados, reduzir custos, e ao mesmo tempo atrair bons profissionais. Além disso, é de vital importância para a empresa retê-los na organização.

Neste aspecto, tem-se observado que, o segmento empresarial globalizado passa por constantes mudanças em que as tecnologias estão cada vez mais avançadas e por tais motivos surge a necessidade de implementar objetivos estratégicos dentro da empresa para que os colaboradores possam estar aptos a exercer suas função de forma correta, ou seja, qualificado.

Entretanto faz-se necessário manter um clima saudável na organização, para que não surjam conflitos internos entre os colaboradores na disputa por melhores vagas (OLIVEIRA; CARVALHO; ROSA, 2012).

Neste sentido, observa-se que, o objetivo primordial é manter o setor de recursos humanos da empresa em um clima saudável, pois as pessoas são a nova fonte de vantagens, de avanço e de diferenciação. O RH precisa ser um setor de administração encarregado das atividades rotineiras básicas da empresa, especializado em processos, para fazer análise de empenho, remuneração, recrutamento e seleção de pessoal e outro parceiro do negócio, capaz de entender as prioridades da organização para transformá-las em soluções, em serviço (CHIAVENATO, 2008).

Isso quer dizer que o RH precisa ser um centro de excelência, voltado para a educação, recrutamento e liderança. Desse modo, as principais competências a serem desenvolvidas para que os profissionais da área de RH seriam as medidas para desenvolver novos talentos e o pensamento estratégico.

A globalização e a competitividade dentro das organizações justifica-se, pela necessidade de haver qualificação profissional, objetivando criar uma estrutura profissional apta a estar competindo no mercado em que, a formação de competências, centradas no mercado possam ser capazes de garantir as habilidades básicas, específicas e gerenciais que permitam aos indivíduos conquistar um emprego (XAVIER, 2011).

O processo de qualificação profissional, da população a compreensão de que sua posição social, ou sua não inserção no mercado de trabalho, decorre segundo Gentili (1997) citado por Ferreira (2004) da sua incapacidade. Retira do Estado a responsabilidade pela situação social na qual vive parte considerável da população brasileira.

É importante destacar ainda que, o setor de recursos humanos (RH) de uma empresa, hoje, deve ser o cérebro pensante referente a toda inteligência humana da organização. Ou seja, muito se fala de RH estratégico, de novos paradigmas.

Na realidade, hoje, é preciso pensar as pessoas e a empresa dentro de um mercado onde o atual já é passado, e o futuro é construído agora. Desse modo, o RH estratégico significa, antes de tudo, visão, antecipação, planejamento, onde as pessoas e as estratégias são pensadas e preparadas numa perspectiva de empresa dentro de um universo amplo (global), em que os fatos estão sempre acontecendo agora.

Além do mais, o RH estratégico precisa pensar as pessoas objetivamente como um todo. Não bastam mais treinamentos, boas políticas internas, conhecimentos técnicos: é preciso preocupar-se em desenvolver e formar o colaborador.

Além disso, ter um RH moderno e atuante, hoje, é condição base para ser competitivo no mercado e para ter clientes internos muito satisfeitos.

1.1.1 A Motivação e as Teorias de: Maslow, Herberg e MacClelland.

Os processos motivacionais, segundo Vergara (2003), não é um produto acabado, antes um processo que se configura a cada momento, no fluxo da vida; ou seja, tem um caráter de continuidade, o que significa dizer que sempre há a necessidade de haver motivação naquilo que desprendemos a realizar.

Sendo assim, observe algumas das principais teorias:

1) Teoria de Maslow:

Abraham Maslow, na década de 1950, desenvolveu uma teoria tomando como eixo a questão das necessidades humanas. Para ele, tais necessidades estão organizadas hierarquicamente e a busca de satisfazê-las é o que nos motiva a tomar alguma direção. Distingue dois tipos de necessidades: primárias e secundárias. As primeiras formam a base da hierarquia.

a) Necessidades primárias são as fisiológicas e as de segurança. Necessidades fisiológicas dizem respeito à sobrevivência das pessoas, por exemplo: fome, sede, sono, sexo. São as necessidades mais baixas na hierarquia. As segundas estão relacionadas à necessidade de proteção contra alguma ameaça real ou imaginária, por exemplo: salário, casa própria, seguro-saúde, aposentadoria e até emprego.

b) Necessidades secundárias são as afetivo-sociais, as de estima e as de auto-realização, estas últimas constituindo o topo da hierarquia. Necessidades afetivo-sociais do desejo de amar e de ser amado, de pertencer a um grupo. Necessidades de estima relacionam-se à autoestima, desejo de ser conhecido, prestígio, *status*. Necessidades de auto-realização dizem respeito à realização de nosso próprio potencial, por exemplo: tarefas desafiadoras.

“Para Maslow, à medida que as necessidades mais baixas da hierarquia vão sendo satisfeitas, dão lugar às mais altas” (VERGARA, 2003, p. 44). Entretanto, para ele as pessoas podem subir e descer na hierarquia, por exemplo: se a pessoa estiver com muita fome, ela não sentirá vontade de desenvolver o seu potencial.

2) Teoria de Herzberg:

Frederick Herzberg, na década de 1960, focalizou a questão da satisfação para formular sua teoria. Segundo ele, existem dois fatores que aplicam o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais.

Com relação aos higiênicos, segundo Vergara (2003, p. 45), localizam-se no ambiente de trabalho. “São extrínsecos às pessoas. Nessa categoria estão alencados: salário, benefícios sociais, condições físicas de trabalho, modelo de gestão, relacionamento com os colegas”. Os fatores higiênicos, se presentes, deixam de causar insatisfação às pessoas, mas não chegam a causar satisfação. Um bom salário pode não ser garantia de satisfação no trabalho.

Além disso, fatores motivacionais são intrínsecos, dizem respeito aos sentimentos de auto-realização e reconhecimento. Se presentes, causam satisfação. Se ausentes, deixam de causar satisfação, mas não chegam a causar insatisfação.

3) Teoria de McClelland:

David McClelland tomou como eixo novamente a questão das necessidades. Identificou três: poder, afiliação e realização. Ele argumenta que: “não nascemos com tais necessidades; elas são adquiridas socialmente” (VERGARA, 2003, p. 45). A propósito, poder, refere-se a relações com pessoas, status, prestígio, posições de influência. Afiliação diz respeito ao que Maslow chamou de afeto. Realização é concernente à autoestima e à auto-realização.

Partindo deste referencial, Vergara (2003), menciona a Teoria da expectativa, em que está relacionada ao desempenho (tópico que será abordado na pesquisa que segue), como recompensa. Ou seja, se você considera que se varar a noite na frente de um computador seu chefe o elogiará (e isto é o que você quer), então, você vai varar a noite. Considera -se que o chefe não dará a menor bola, então você não fará isso.

Com relação à teoria da equidade, segundo essa teoria, as pessoas se sentirão mais ou menos motivadas para o trabalho, à medida que percebam, ou não, a presença da justiça, da igualdade nas relações de trabalho. Favoritismo, por exemplo, seria considerado injusto, logo, a pessoa que o percebesse se sentiria desmotivada.

2. Gestores: recursos humanos

2.1 A administração de recursos humanos

A gestão de pessoas é uma preocupação central de todo executivo em qualquer organização. Partindo deste referencial, os especialistas de Recursos Humanos (RH) segundo

Milkovich e Boudreau (2000), contribuem com seu conhecimento específico; por exemplo, como planejar programas de treinamento eficazes, como redesenhar funções e organizações para se adequarem às mudanças tecnológicas, como decidir onde programas de melhoria de qualidade podem ser benéficos, ou como assegurar que as decisões referentes às contratações, promoções e demissões estejam livres de discriminação.

“Se a área de RH será vista como um auxílio, ou um obstáculo pelo restante da organização dependerá do serviço prestado” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.511). Conseqüentemente, a eficiência na prestação de serviços pode afetar a lucratividade da empresa.

Na visão de Chiavenato (2004), não há leis ou princípios universais para a Administração dos Recursos Humanos (ARH), pois ela depende da situação organizacional: do ambiente, da tecnologia empregada pela organização das políticas e diretrizes vigentes, da filosofia administrativa da concepção existente na organização acerca do homem e de sua natureza e, sobretudo da qualidade e quantidade dos recursos humanos disponíveis.

Com relação, a responsabilidade básica pela ARH em nível institucional cabe ao executivo máximo da organização: o Presidente. Sob um ponto de vista mais amplo, cabe ao Presidente à responsabilidade pela organização toda. Com efeito, é a ele que cabem as decisões sobre a dinâmica e os destinos das organizações e dos recursos disponíveis ou necessários.

Em nível departamental ou divisional, a responsabilidade pela ARH cabe a cada executivo de linha, como, por exemplo, o chefe ou o gerente responsável pelo órgão. Assim, segundo Chiavenato (2004) o gerente é responsável pelos recursos humanos alocados em seu órgão (qualquer que ele seja, de linha ou de assessoria, de produção, de vendas, de finanças, de pessoal entre outros).

Em suma, a responsabilidade pela ARH é compartilhada por toda a organização. Tanto o Presidente como cada Chefe ou Gerente devem saber o essencial sobre recursos humanos.

2.1.1 ARH como Processo

A Administração de Recursos Humanos provoca impactos nas pessoas e nas organizações. A maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las e orientá-las, fazê-las trabalhar, desenvolvê-las, recompensá-las ou monitorá-las e controlá-las, ou seja, a qualidade da maneira como as pessoas são geridas na organização, é um aspecto crucial na competitividade organizacional (CHIAVENATO, 2004).

Os processos básicos na gestão de pessoas são cinco, a saber: prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas. Neste sentido, o ciclo da gestão de pessoas segundo Chiavenato (2004), se fecha em cinco processos básicos: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração de pessoas.

Sendo assim, prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas, são cinco processos intimamente inter-relacionados e interdependentes. Sua interação faz com que qualquer alteração, ocorrida em um deles provoque influências sobre os demais, as quais realimentarão novas influências nos outros e assim por diante, gerando acomodações e ajustamento no sistema todo.

2.1.2 Objetivos da ARH

Chiavenato (2004) aponta os principais objetivos da ARH: a) criar, manter e desenvolver um contingente de pessoas com habilidades, motivação e satisfação para realizar os objetivos da organização; b) criar, manter e desenvolver condições organizacionais de aplicação, desenvolvimento e satisfação plena das pessoas, e alcance dos objetivos individuais; e c) alcançar eficiência e eficácia através das pessoas.

2.2 Características dos empregados: o desempenho

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), o desempenho do empregado reflete-se no sucesso da própria organização, e talvez por isso é a característica mais óbvia a ser medida. O desempenho do empregado é fundamental para outras atividades de RH, tais como quem contratar, promover, despedir ou recompensar.

Assim, o desempenho dos empregados reflete principalmente os objetivos de eficiência da organização, mas os objetivos de adesão também são importantes. Neste sentido, pode-se dizer que, uma boa medida dos objetivos de adesão é “a satisfação dos empregados no trabalho e seu comprometimento com a organização” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.98).

2.3 Resolução de conflitos organizacionais

Os conflitos precisam ser tratados de maneira que projetam os direitos dos empregados. Além das questões disciplinares, o conflito no trabalho pode surgir por: “assédio sexual, queixas, disputa por promoções, remuneração, admissão em programas de treinamento. Algumas organizações possuem procedimentos que permitem que os

empregados e os administradores manifestem suas insatisfações” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.493).

Os procedimentos variam em duas dimensões:

a) Grau de formalidade.

Uma alta formalidade significa a explicitação dos temas passíveis de apelação, as etapas a seguir e os papéis e responsabilidades de cada uma das partes.

b) Grau de independência da administração.

Desse modo, os sistemas mais independentes usam árbitros de fora, e podem até providenciar aconselhamento legal independente para os empregados. O sistema hierárquico é o mais formal, menos independente e também mais comum.

As possíveis causas do conflito são segundo Nascimento e El Sayed (2005): experiência de frustração de uma ou ambas as partes; diferenças de personalidade; metas diferentes; diferenças em termos de informações e percepções.

Lidar com o conflito implica trabalhar com grupos e tentar romper os problemas existentes na organização, sabendo que essas mesmas estratégias deverão ser repetidas.

2.4 Compensação: o salário para as organizações

Para as organizações, o salário representa, a um só tempo, um custo e um investimento. Custo porque o salário se reflete no custo do produto ou do serviço final. Investimento porque representa aplicação de dinheiro em um fator de produção (CHIAVENATO, 2008, p. 301).

O objetivo da compensação é criar um sistema de recompensar que seja equitativo tanto para a organização como para as pessoas.

Para Milkovich e Boudreau (2000), as decisões sobre remuneração podem ser afetadas pelas condições econômicas enfrentadas pela empresa, pelas práticas e políticas organizacionais, seu relacionamento sindical e o tipo de pessoas empregadas.

Além disso, as influências externas significativas incluem a economia e as regulamentações governamentais. “Embora alguns acreditem que as pessoas não são objeto das forças da oferta e demanda; elas são sim” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 378).

Durante os períodos de crescente demanda por produtos e serviços, as oportunidades de emprego são maiores e os empregadores estão mais dispostos a oferecer melhores pagamentos para atrair e reter os trabalhadores que possuem as habilidades e experiências necessárias.

Salários maiores significam custos de produção mais altos. As empresas geralmente repassam essa diferença para seus consumidores, sob a forma de preços mais elevados. Isso é mais fácil de ser feito quando a demanda pelos produtos está bem grande.

Nesta ótica, as condições do mercado de trabalho também afetam a remuneração (nos períodos de escassez de determinadas qualificações, a remuneração destas costuma crescer), por exemplo, na recessão, ou quando existe excesso de trabalhadores qualificados, os índices de remuneração crescem, podendo até diminuir.

3 Fator humano: diferencial competitivo no mercado globalizado de Três Lagoas-MS

3.1 Três Lagoas-MS: breve histórico

De acordo com Levorato (1999), no ano 1887 chegaram à região os primeiros colonizadores: Protázio Garcia Alves Leal, Antônio Trajano dos Santos. O primeiro se instalou na região a qual foi dado o nome de Fazenda das Lagoas, em razão das três lagoas que haviam ali. Mais tarde, em função do alongamento da Estrada de Ferro que haveria de transpor o rio Paraná, criou-se um acampamento e posteriormente, inúmeras moradias à margem da Lagoa Maior.

A facilidade de comunicação com o posto avançado da cidade Itapura do Estado de São Paulo e com o ramal da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil (N.O. B), contribuiu segundo Levorato (1999) para fazer da região um ponto de atração, contribuindo para a formação do povoado. O início do povoamento e a conquista do município, hoje, denominado Três Lagoas, deram-se no ano de 1829, com a chegada do sertanista Joaquim Francisco Lopes, de acordo com relatos existentes no Instituto Histórico Brasileiro.

Outros aventureiros também chegaram ao povoado, os mais relevantes foram os Garcias e os Lopes, sendo estas explorações nos anos de 1830 a 1836, os primeiros posseiros de terras foram Januário José de Souza, Inácio Furtado, Januário Garcia Leal, Francisco Lopes, Gabriel Lopes, José Lopes e Antônio Gonçalves Barbosa (LEVORATO, 1999).

3.1.1 Localização

De acordo com a prefeitura Municipal de Três Lagoas (2016), o município de Três Lagoas está localizado no extremo leste de Mato Grosso do Sul, expandindo-se para além do

Rio Sucuriú e do distrito de Arapuá ao norte e oeste, respectivamente, e tendo o Rio Paraná e o estado de São Paulo ao leste, e o ao sul Rio Verde.

Tem 10.235,8 km² de extensão e tem as seguintes coordenadas geográficas: 20' 45' 04' de Latitude Sul e 51' 40' 42' Longitude Oeste. Sua menor altitude é de 260 metros na barranca do Rio Paraná, e a maior é de 518 metros, na Serrinha do Distrito de Garcias. Com relação ao núcleo urbano, a altitude média é de 320 metros. No município, a altitude média varia entre 350 e 400 metros.

3.2 SENAI

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é o centro de formação profissional José Paulo Rímoli, localizado à rua Dr. José Hamilcar Congro Bastos, 1313, no Bairro da Vila Nova, no município de Três Lagoas – MS.

É importante salientar que, o SENAI tem por missão, promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira. Criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor, o SENAI é hoje um dos mais importantes pólos nacionais de geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial.

Parte integrante do Sistema Confederação Nacional da Indústria - CNI e Federações das Indústrias dos estados -, o SENAI apoia 28 áreas industriais por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços como assistência ao setor produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica. Graças à flexibilidade de sua estrutura, o SENAI é o maior complexo de educação profissional da América Latina. Diretamente ligados a um Departamento Nacional, 27 Departamentos Regionais levam seus programas, projetos e atividades a todo o território nacional, oferecendo atendimento adequado às diferentes necessidades locais e contribuindo para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do país.

É importante destacar ainda que, criado em 22 de janeiro de 1942, pelo decreto-lei 4.048 do então presidente Getúlio Vargas, o SENAI surgiu para atender a uma necessidade premente: a formação de mão-de-obra para a incipiente indústria de base. Já na ocasião, estava claro que sem educação profissional não haveria desenvolvimento industrial para o país. Euvaldo Lodi, na época presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), e Roberto Simonsen, à frente da Federação das Indústrias de São Paulo, inspiraram-se na

experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional e idealizaram uma solução análoga para o parque industrial brasileiro.

Dessa maneira, o empresariado assumiu não apenas os encargos, como queria o Governo, mas também a responsabilidade pela organização e direção de um organismo próprio, subordinado à CNI e às Federações das Indústrias nos estados.

Ao fim da década de 1950, quando o presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização, o SENAI já estava presente em quase todo o território nacional e começava a buscar, no exterior, a formação para seus técnicos. Logo, tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares na Venezuela, Chile, Argentina e Peru.

Nos anos 60, o SENAI investiu em cursos sistemáticos de formação, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com os Ministérios da Educação e do Trabalho, e com o Banco Nacional da Habitação. Na crise econômica da década de 1980, o SENAI percebeu o substancial movimento de transformação da economia e decidiu investir em tecnologia e no desenvolvimento de seu corpo técnico. Expandiu a assistência às empresas, investiu em tecnologia de ponta, instalou centros de ensino para pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Com o apoio técnico e financeiro de instituições da Alemanha, Canadá, Japão, França, Itália e Estados Unidos, o SENAI chegou ao início dos anos 90 pronto para assessorar a indústria brasileira no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão.

Hoje, a média de 15 mil alunos dos primeiros anos transformou-se em cerca de 2 milhões de matrículas anuais, totalizando aproximadamente 45,4 milhões de matrículas desde 1942. As primeiras escolas deram origem a uma rede de 696 unidades operacionais, distribuídas por todo o país, onde são oferecidos hoje mais de 2.200 cursos de formação profissional, além dos programas de qualificação e aperfeiçoamento realizados para atender as necessidades específicas de empresas e pessoas. Em 2007 foram prestados 96.458 serviços de assessoria técnica-tecnológica e laboratorial às empresas.

3.2.1 SENAI: Entrevista com Gerente

Em entrevista realizada no dia 25 de maio de 2016, com o gerente do SENAI, o senhor Aivaldo Vasconcelos Reginaldo, foi lhe perguntado, o que influencia na contratação do candidato na hora da entrevista, uma vez que a competitividade está acirrada. Em resposta o gerente afirmou que a postura, determinação e o preparo profissional através de cursos de aperfeiçoamento, são decisivos para o candidato.

Com relação à procura por cursos técnicos, o município de Três Lagoas com a chegada das indústrias há muita procura? Segundo o gerente os cursos profissionalizantes mais procurados estão relacionados às áreas de tecnológicas como a automação, instrumentação, eletrônica e mecânica.

Com relação à permanência do candidato à vaga de trabalho, após a sua inserção na empresa, o gerente do SENAI, afirmou que: “A grande maioria consegue a tão almejada vaga e manter-se no mercado de trabalho. No SENAI existe esta preocupação que é trabalhar dentro dos cursos em temas conhecidos como transversais”.

Foi questionado, ao gerente se as empresas instaladas no município haviam procurado o SENAI, para a implantação de cursos específicos direcionados a área mercadológica da empresa. Segundo o gerente, esta prática é comum no SENAI, o qual vem sendo aprimorada com a criação de comitês setoriais.

Na opinião do senhor Adevaldo, a procura de candidatos aos cursos oferecidos pelo SENAI (devido ao fluxo de indústrias ao município), tem sido bastante expressiva, entretanto a “consciência” das pessoas ainda precisa ser trabalhada (no sentido de se especializarem, qualificando-se quanto profissional e ainda terminando e especializando-se nos estudos, e não deixando tudo para a última hora, pois conforme mencionado acima, a competitividade do mercado é acirrada).

Com relação ao papel do SENAI, no que diz respeito à motivação dos alunos em estarem aperfeiçoando-se para melhor qualificar-se para o mercado de trabalho; o gerente afirmou que: “O SENAI procura incentivar esta prática por meio de palestras e debates realizados com os renomados gestores de RH das indústrias de Três Lagoas”.

No que diz respeito ao fluxo de pessoas que procura a instituição do SENAI para qualificar-se, o gerente, afirmou que devido à vinda das indústrias ao município, hoje o SENAI não consegue atender à demanda, pois a instituição tem uma estrutura de atendimento deficitária em relação ao parque industrial implantado em Três Lagoas e região.

Especificamente considerando a questão, foi questionado ao gerente se o SENAI tem projetos para ampliar a infraestrutura da instituição devido ao fluxo de indústrias no município, ou se a instituição já havia ampliado.

Segundo o gerente: “O SENAI nos anos de 2014 e 2015 experimentou uma expansão impar pressionada pela instalação das grandes indústrias. Existe a possibilidade da abertura de novos cursos voltados para as demandas das Indústrias de Três Lagoas e região”.

Quanto ao setor de RH das empresas, foi questionado se os mesmos procuram o SENAI com o intuito de sugerir cursos, palestras, incentivos à população, com o intuito de qualificar-se para o mercado de trabalho.

De acordo com Adevaldo, sim as empresas mantêm contato com este objetivo, pois os cursos mais procurados são os ligados às normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho tais como NR 10, NR 11, NR 13, NR 33 e outros como metrologia, solda elétrica, eletrônica, eletricitista predial e industrial. “Acreditamos que nos próximos dias teremos um ‘bum’ na procura de curso voltados para a Construção Civil e Montagens Mecânicas”.

E por fim, foi questionado se o mesmo acredita que as empresas e indústrias do município deixarão de contratar colaboradores qualificados de outros municípios, e começar a contratar colaboradores qualificados de Três Lagoas. Em resposta o gerente do SENAI, disse que sim, pois o mesmo acredita que isto já está ocorrendo com os postos ocupados por pessoal de nível médio técnico; pois postos de liderança serão repassados em um segundo momento quando o SENAI (ou outra entidade) começar a oferecer capacitação de nível superior (Curso de Tecnologia de Produção).

Considerações Finais

As organizações no mundo globalizado visam por obter lucratividade, uma fatia maior no mercado, bons produtos, tratamentos diferenciados, preços aquecíveis, atendimentos especializados, infraestrutura adequada, entre outros recursos a fim de estar a altura de seus concorrentes, ou melhor, acima deles.

Entretanto, conforme apresentado na pesquisa acima, estes meios não são construídos sozinhos, pois de acordo com as reflexões dos autores pesquisados, uns dos pontos cruciais das organizações, sem dúvida, são os colaboradores. Neste sentido, a empresa enfrenta outra questão (como encontrar colaboradores aptos a exercerem as funções das organizações de forma específica e acima de tudo qualificada, a fim de continuar nas metas e projetos aos quais a empresa está inserida, “manter-se no mercado”), sem dúvida este é um grande desafio, o qual o setor de gestão de pessoas especificamente o RH é incumbido de tal tarefa.

Nesta ótica, faz-se necessário haver uma pesquisa específica a fim de buscar os profissionais para compor a empresa. Esta busca por melhores padrões não diz respeito apenas às organizações, mas também àqueles que querem compor o quadro de funcionários das organizações. Pois, com a competitividade do mercado, o qual impulsiona a globalização tem-se percebido que o colaborador, está qualificando a cada dia. Há uma preocupação em manter-se no trabalho e ainda seguir carreira profissional.

Neste contexto, os colaboradores estão se especializando a fim de ocuparem cargos melhores e obter satisfação de trabalho através da remuneração, plano de saúde, participação nos lucros, entre outros como meio de incentivo e reconhecimento por seus trabalhos prestados.

Esta missão vai de encontro à globalização ao quais as empresas estão inseridas, desse modo pode-se dizer que a qualificação do profissional gera um fator positivo para as organizações, especificamente no setor de gestão de pessoas, pois pode-se dizer que colaboradores qualificados e aptos a executarem suas funções vem coroar o trabalho e empreendedorismo do setor de gestão de pessoas de qualquer organização.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

FERREIRA, N. S. C. **Repensando e ressignificando a gestão democrática da educação na Cultura Globalizada**. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1227-1249, Set./Dez. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22619.pdf>> Acesso em: 20 jun, 2016.

LEVORATO, A. V. **Três Lagoas: dama em preto e branco, 1918/1964**. Três Lagoas: Graf Set, 1999.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. Tradução. Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Eunice Maria; EL SAYED, Kassem Mohamed. **Administração de conflitos**. 2002. Disponível em: <www.someeducacional.com.br/apz/gestao_conflitos/4.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2016.

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012. Disponível em: < <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>> Acesso em: 21 jun. 201

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

XAVIER, Clayton. **A importância da Gestão Estratégica de pessoas nas empresas**. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/a-importancia-da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas/55500/>> Acesso em: 20 jun. 2016.