

O PROCESSO DE APLICAÇÃO DE PESSOAS PARA DOCENTES NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS

Autores: RAMÓN SOUZA SILVA RODRIGUES, RAMON ALVES DE OLIVEIRA, CRISTINA IONÁCY RODRIGUES E SOUZA, ANDREY POPOFF BRAGA ARAUJO, BIANCA ROCHA DE OLIVEIRA, MARINA ANTUNES DOS SANTOS, ALICE DOURADO LACASTAGNERATTE

Introdução

Os processos de aplicar pessoas são utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, planejamento de Recursos Humanos, plano de carreiras, orientação às pessoas e avaliação do desempenho e disseminação da cultura organizacional.

De acordo com Chiavenato (2008), o processo de aplicar pessoas significa; “que, uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas deverão ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas e avaliadas quanto ao seu desempenho”.

Material e métodos

Foi utilizado um questionário online aplicado prioritariamente para docentes dos departamentos do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Estadual de Montes Claros, mas contou também com professores dos departamentos de Artes, Comunicação e Letras, Educação Física e do Centro de Educação Profissional e Tecnológica – CEPT.

O objetivo do questionário foi subsidiar informações sobre o processo de aplicação de pessoas para docentes na Universidade Estadual de Montes Claros.

Resultados e discussão

Podemos constatar que o processo de aplicação de pessoas pode ser tanto rudimentar e mecânicos ou de caráter mais flexível e dinâmico, temos o modelo tradicional que engloba em seu processo ênfase na eficiência, fatores higiênicos, estabilidade, conservantismo e tem aspecto de permanência, sem muitas mudanças, e o modelo moderno com ênfase na eficácia, fatores motivacionais, instabilidade, inovação, criatividade, ou seja o processo vai ser de acordo o tipo de estrutura da organização.

Para Alcalde (2013) O processo de aplicar pessoas é algo mais além do processo de contratação, é uma etapa em que a organização vai apresentá-la para o contratado, onde vai repassar os regulamentos e normas, a cultura da organização, qual o seu papel a ser desenvolvido dentro da empresa. Em linhas gerais a aplicação de pessoas cuida:

- Da orientação das pessoas que se trata de posicionar as pessoas em suas atividades na organização e esclarecer o papel delas e os objetivos.

- Do desenho de cargos que vai **descrever** e relacionar as principais responsabilidades, **analisar** é detalhar o que esse cargo exige de seu ocupante.
- Avaliação de desempenho consiste na identificação, mensuração e acompanhamento do desempenho humano dentro da Instituição.

A. Resultado

O ingresso na Universidade deu-se a partir de 1987, mas aproximadamente 50% dos entrevistados ingressou após o ano de 2013, através das seguintes formas descritas na Fig. 01.

Ao final do formulário foi solicitado aos entrevistados que sugerissem recomendações para o processo de aplicação de pessoas na Universidade. As respostas variam desde temas como informações sobre WEB, calendário, entrega de notas, participação em reuniões, orientação acerca dos processos internos e também treinamento de integração, treinamento de progressão na carreira, de direitos, deveres e exercícios de funções administrativas etc.

Os resultados da pesquisa estão expostos em formato gráfico, ao final deste trabalho.

Considerações

Pela observação dos aspectos analisados podemos dizer que os professores que responderam os questionários não estão satisfeitos com a orientação dada no momento de egresso na Universidade e ao final do questionários deram algumas recomendações para o processo de aplicação de pessoas, como já vimos acima.

Podemos perceber que os professores descobriram suas responsabilidades por conta própria e que seria interessante a Universidade avaliar este aspecto e orientar melhor seus colaboradores como primeiro passo depois de contratá-los, evidenciando quais são suas funções, como funciona o regulamento e as normas da Universidade, os deveres e direitos, preenchimentos das cadernetas e demais orientações que são de extrema importância para a compreensão da função que será exercida.

Agradecimentos

À Universidade Estadual de Montes Claros. Aos professores pelo conhecimento e atenção dispensados, em especial ao orientador deste trabalho que nos deu a oportunidade de iniciar este projeto junto à disciplina de Administração de Recursos Humanos. Aos colegas que compõem esta equipe.

Referências

Realização:



SECRETARIA DE
DESENVOLVIMENTO
CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO
E INOVAÇÃO SUPERIOR



Apoio:



ALCALDE, Elisângela de Aguiar. **Gestão de pessoas**: análise do processo de recrutamento e seleção. Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Ponta Grossa: Revista conexão. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

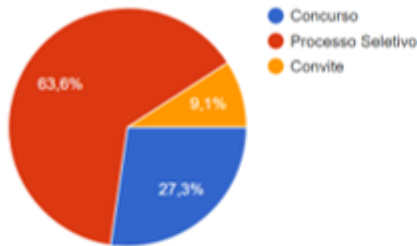


Gráfico 1 - Forma de ingresso na Universidade.

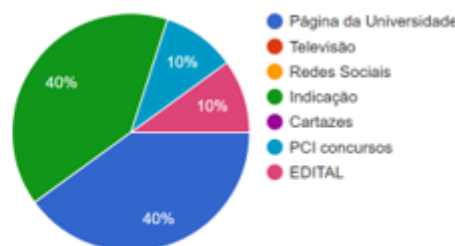


Gráfico 2 - Como ficou sabendo da vaga disponível.



Gráfico 3 - Como se informou de sua aprovação.

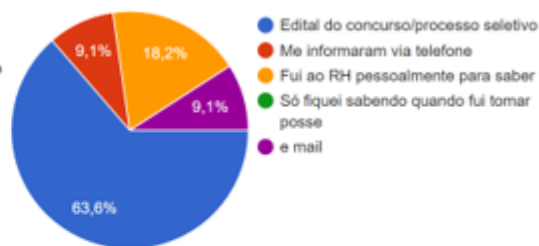


Gráfico 4 - Como soube da documentação necessária.



Gráfico 5 - Após ingressar, como a Universidade lhe foi apresentada.



Gráfico 6 - Como se informou sobre as responsabilidades de seu cargo.

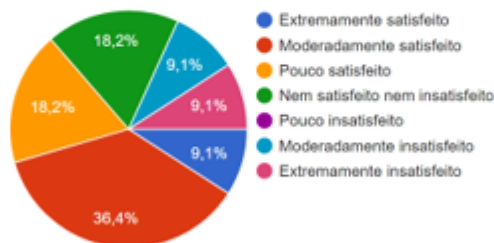


Gráfico 7 - Satisfação quanto ao processo de aplicação de pessoas na Unimontes.

11^o FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA
EXTENSÃO • GESTÃO

UNIVERSIDADE, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS

ISSN: 1806-549X

Realização:



SECRETARIA DE
DESENVOLVIMENTO
CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO
E INOVAÇÃO SUPERIOR



Apoio:

