FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
ANA CAROLINA DE ALMEIDA GONÇALVES

IDENTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE UMA CONSULTORIA EMPRESARIAL APLICÁVEL A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS UM ESTUDO DE CASO NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO ALEGRETENSE

RESTINGA SECA
2015

ANA CAROLINA DE ALMEIDA GONÇALVES

IDENTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE UMA CONSULTORIA EMPRESARIAL APLICÁVEL A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS UM ESTUDO DE CASO NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO ALEGRETENSE

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Prof. Jane Scheid

RESTINGA SECA

2015

FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI

ANA CAROLINA DE ALMEIDA GONÇALVES

IDENTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE UMA CONSULTORIA EMPRESARIAL APLICÁVEL A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS UM ESTUDO DE CASO NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO ALEGRETENSE

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Profª Ms. Jane de Fátima Foliatti Scheid

_____
Profª Ms. Jane de Fátima Foliatti Scheid
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso
Antonio Meneghetti Faculdade

_____
Profª Drª Ana Marli Bulegon
Membro da Banca Examinadora
Antonio Meneghetti Faculdade

_____
Profª Esp. Eloy Demarchi Teixeira
Membro da Banca Examinadora
Antonio Meneghetti Faculdade

Restinga Sêca, RS, 05 de dezembro de 2015

AGRADECIMENTOS

Meu grande agradecimento ao professor Antonio Meneghetti, que dedicou a maior parte de sua vida aos estudos e elaboração a ciência Ontopsicológica a qual aprendi que a vida é um bem maior do que pensamos, que cada ato feito hoje se fará refletir no futuro próximo. Agradeço a cada um dos professores que fizeram parte da minha vida acadêmica ao longo destes quatro anos. Agradeço a faculdade Antonio Meneghetti pela excelência no serviço prestado aos alunos e a comunidade.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a minha mãe Maria Cristina e ao meu pai Jair que incansavelmente dedicam seu tempo, esforço e dinheiro a formação acadêmica de seus filhos, além disso, o incentivo e amor incondicional e que sempre me fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente. Ao meu irmão João Alberto pelo apoio e motivação para seguir em frente. Aos amigos pela compreensão e apoio nos momentos difíceis. A minha orientadora Jane, que mesmo com pouco tempo e a distância entre nós, soube me passar os pontos exatos para melhorar o meu trabalho. A professora Ana Bulegon que deu todo o suporte e apoio para a realização final deste trabalho de conclusão.

“Cada um pode fazer a sua pequena, aparentemente insignificante parte, mas a eficiência de si mesmo, de todo modo, é uma contribuição grandiosa na história do universo de todos: alguém que vence reacende nos outros a esperança de fazer o mesmo”.

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti,
Aprendiz Líder.

RESUMO

Visto que hoje o mundo dos negócios se torna cada vez mais competitivo e desafiador, onde quem possui os melhores métodos, maior acerto nas escolhas e antecipação do mercado estará sempre a frente. Este trabalho apresenta a as definições dos diversos negócios e o foco principal é a Consultoria Empresarial, seus conceitos, aplicabilidades no dia a dia das empresas. Com a Consultoria Empresarial e suas ferramentas disponíveis no mercado, tornam a gestão das empresas mais exata, coerente, com mais resultados e ganhos para o empresário e também para as pessoas que dependem dele. A pesquisa será aplicada no município de Alegrete no estado do Rio Grande do Sul, cidade que possui pouco mais de 90.000 habitantes e onde se localiza um dos mais fortes comércios da fronteira oeste do Rio Grande do Sul, sendo assim ainda procura saber qual a real necessidade de uma empresa que preste serviço de Consultoria Empresarial, visto que a cidade não possui nenhuma empresa desta área. A pesquisa foi aplicada em uma amostra de empresários e os resultados serão obtidos através de um questionário com perguntas fechadas, a fim de ter maior exatidão nos resultados finais que serão apresentados por meio da tabulação de dados. O presente trabalho não visou comparar técnicas ou apresentar a melhor a ser utilizada, mas sim ir à busca da real necessidade do município escolhido e através dos resultados coletados ir além deste trabalho de conclusão de curso e auxiliar o comércio local.

Palavras-chave: Consultoria Empresarial. Competitividade. Comércio.

ABSTRACT

Given the fact that today the business world has been becoming increasingly competitive and challenging, where those who have the best methods, market foresight and make the best choices will always be ahead of the competition. This article presents the definitions of various businesses, and the primary focus is Business Consultancy, its concepts, applicability on the daily routine of companies. How Business Consultancy and its tools available on the market, makes business management more accurate, consistent, with better results and earnings for the businessman and also for people who depend on him.The research will be applied in Alegrete, in the state of Rio Grande do Sul, a city with just over 90,000 inhabitants and where is located one of the strongest commerces of the western state border, and also aims at comprehending the real need for a business to pay for Business Consultancy services, since the city does not have any company in this field.The research will be applied in a sample of entrepreneurs, and the results will be obtained through a questionnaire with closed questions in order to have greater accuracy in the final results to be submitted using the data tabulation. This article does not aim to compare techniques and present the best to use, but to find the real need of the chosen city and by the results collected go beyond this conclusion coursework and help local businesses.

Keywords: Business Consultancy. Competitiveness. Commerce.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gênero.....33
Gráfico 2: Estado Civil.....34
Gráfico 3: Grau de Instrução.....35
Gráfico 4: Faixa Etária 35
Gráfico 5: Quantos funcionários possui a empresa que você trabalha.....36
Gráfico 6: O que você considera mais importante na hora da venda 37
Gráfico 7: Na empresa onde você trabalha quem realiza o processo de Recrutamento e Seleção dentro da empresa.....37
Gráfico 8: Na empresa onde você trabalha possui estagiários.....38
Gráfico 9: Quem é responsável pela contratação de estagiários.....39
Gráfico 10: Qual a importância do Treinamento para você.....40
Gráfico 11: A empresa onde você trabalha oferece Treinamento.....40
Gráfico 12: Na empresa onde você trabalha, quem realiza o processo de Treinamento dos funcionários. 41
Gráfico 13: A cidade onde você reside possui uma empresa para auxiliar na área de Pessoas 42
Gráfico 14: Qual processo você considera que a empresa onde trabalha necessita de auxílio.....43
Gráfico 15: Você sabe o que é uma empresa de Consultoria Empresarial.....44
Gráfico 16: Você considera necessário que a empresa onde trabalha busque auxílio de uma consultoria.....44
Gráfico 17: A empresa onde você atua oferece todas as condições para que se sinta realizado 45
Gráfico 18: Em que momento a empresa onde você trabalha contrataria uma consultoria empresarial. 46

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
PROBLEMA DE PESQUISA 12
OBJETIVOS 12
Objetivo Geral 12
Objetivo Específico 12
2 JUSTIFICATIVA 12
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 14
GESTÃO ORGANIZACIONAL COMPETITIVA 14
Gestão Estratégica 14
Aprendizagem e Estratégia 16
NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS 18
Consultorias 18
Startups 19
Empreendedorismo 20
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS 21
CONSULTORIA ORGANIZACIONAL 22
Recrutamento e Seleção 24
Treinamento e Desenvolvimento 25
Coaching 27
CIÊNCIA ONTOPSICOLÓGICA E SUA APLICAÇÃO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS 28
4 METODOLOGIA 30
DELINEAMENTO DA PESQUISA 30
PARTICIPANTES OU SUJEITOS DA PESQUISA E LOCAL 30
PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS 31
PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS 32
5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS 33
CONCLUSÃO 47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS 48
APÊNDICE 52

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, estamos passando pela era da informação e do conhecimento que é capaz de nos mostrar um mundo diferente do qual estávamos acostumados a enfrentar. Nesse contexto, onde as máquinas fazem o trabalho cada vez mais as pessoas se fazem necessárias sendo criativas e inovadoras, em busca do chamado diferencial competitivo, ou seja, ser diferente de outras empresas com originalidade. Com o aumento das informações disponibilizadas no meio empresarial, a questão que centra as organizações são as pessoas, os maiores patrimônios que elas possuem na atualidade, pessoas essas que mudaram o perfil de décadas atrás, com isso surgiram novas demandas e necessidades a serem satisfeitas, as empresas que querem crescer, estão sempre atentas ao seu pessoal. Com as demandas que o mercado oferece hoje, surgem profissionais e técnicas a serem utilizadas em cada situação, a gestão de pessoas passa de mais um setor da empresa a cargo de *staff* onde serve de apoio a todos os outros setores, mantendo o equilíbrio e harmonia entre eles.

O chamado *staff* serve como apoio a todas as áreas e setores além de gerentes, supervisores e equipes, auxilia na identificação dos problemas tentando assim gerar maior entendimento entre todos os membros da empresa, podem existir vários tipos de *staff*, levando em consideração que se apresenta como um apoio dentro da organização.

A chamada consultoria empresarial surge como um *staff* que vem de fora da empresa e se insere na mesma a fim de fazer um mapeamento sobre o estado atual e o estado desejado da organização. A consultoria empresarial é o assunto central deste trabalho, em um primeiro momento buscando apresentá-la dentro dos diversos temas que a abrange, como parte deste trabalho, será realizada uma pesquisa com as empresas do município de Alegrete, sendo assim um estudo de caso. Este trabalho busca esclarecer os assuntos que envolvem a consultoria empresarial, bem como perceber a demanda no local escolhido.

PROBLEMA DE PESQUISA

Qual a necessidade de uma de Consultoria Empresarial na cidade de Alegrete/RS?

O tema escolhido é de suma importância para a sociedade e empresas, a cidade escolhida para aplicação desta pesquisa foi o município de Alegrete que está localizado na fronteira oeste do estado do Rio Grande do Sul, a cidade não possui nenhuma empresa de Consultoria Empresarial específica para a área de Gestão de Pessoas.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Investigar a necessidade de uma consultoria empresarial competitiva na área de Gestão de Pessoas.

Objetivo Específico

Caracterizar os conceitos de gestão, competitividade, inovação, recursos humanos, estratégia e consultoria organizacional.

Saber qual a necessidade de uma consultoria empresarial na cidade escolhida, visto que a mesma não possui nenhuma empresa de Consultoria Empresarial que atue na área de pessoas.

2 JUSTIFICATIVA

Com a complexidade dos cenários atuais (econômico, social e político), novas alternativas são fundamentais para a solução dos problemas dentro e fora das organizações. Segundo dados da ABRACEM (Associação Brasileira de Consultores Empresariais) estão acontecendo mudanças dentro da área de Consultorias e também no modo como os consultores e empresas competem entre si, desta forma o presente trabalho procura atender a essas novas demandas de mercado que surgirem dos resultados da pesquisa e através do mesmo servir como modelo para outras empresas e assim aumentar a empregabilidade das pessoas no município de Alegrete, por meio do diferencial que será apresentado.

Segundo o site gestão de empresas, acessado e pesquisado em dezembro de 2015, a consultoria empresarial ajudará no crescimento da economia local no que diz respeito a contratações e experiências já presenciadas em outras empresas, como desvantagem na contratação é o valor que os empresários estão dispostos a pagar pelo serviço.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

GESTÃO ORGANIZACIONAL COMPETITIVA

Gestão Estratégica

Como sabemos, as estratégias surgiram através dos campos de batalhas na história das civilizações, quem possuía as melhores estratégias vencia a guerra. Com o passar os anos o aumento da competitividade no mundo empresarial e a busca pela adequação aos desafios no cenário econômico e clientes cada vez mais exigentes, as organizações começaram a desenvolver suas próprias estratégias, sendo estas baseadas nos tipos de clientes, no macro e micro ambiente da empresa bem como a sua missão, visão e valores. Frente a este contexto é essencial que as empresas saibam sua real interação com todos os fatores citados anteriormente a fim de ter tomadas de decisões mais assertivas e sólidas, permitindo o alcance dos resultados esperados.

Para Domeneghetti (2013), a estratégia está relacionada com permitir e direcionar melhores decisões, o que para ele independe dos níveis hierárquicos, classificações de papéis e funções dentro da organização. Afirma que as melhores decisões são tomadas a partir da disponibilidade em que os dados, informações e conhecimento para análise e ponderação.

Segundo Schendel e Hatten (apud MÁRCIO, 2013, p. 256) gestão estratégica significa:

> Processo de determinação e manutenção dos relacionamentos da organização e o seu ambiente compreendido pelo uso seletivo de objetivos e da iniciativa de alcançar o estado desejado de relacionamentos através da alocação de recursos que permitem alcançar eficiência e eficácia em programas de ação desenvolvidos pela organização e suas subdivisões.

Para Spinato (2008), a gestão estratégica torna-se uma ferramenta indispensável para nortear as ações das organizações perante o cenário atual, o qual está cada vez mais competitivo, com muitos desafios e exigências por parte dos clientes, considerando este o elemento principal frente o contexto organizacional.

De acordo com Thompson e Strickland (apud MÁRCIO, 2013, p. 134) gestão estratégica é:

> Processo por meio do qual os gerentes estabelecem uma direção organizacional de longo alcance, estabelecendo o desempenho esperado a partir dos objetivos específicos, desenvolvendo estratégias para alcançar estes objetivos à luz de todas as relevantes circunstâncias internas e externas e comprometendo-se na execução dos planos de ação selecionados.

Conforme Domeneghetti (2013), toda e qualquer empresa que não possui nenhum tipo de estratégia, bem comunicada, bem definida e bem implementada é comparada a um barco à deriva, contando apenas com a sorte e o improviso momentâneo para lidar com as situações que virão a acontecer com o acaso.

Em artigo publicado em 2013, no portal dos administradores, Cláudio Márcio trás alguns conceitos de estratégia sob o ponto de vista de alguns autores brasileiros que foram citados em entrevistas com os mesmos, transcrevo aqui alguns:

Propõe Damião (apud MÁRCIO, 2013) um conceito bastante abrangente de estratégia, composto por alguns elementos: objetivos a longo prazo, propósitos, metas, planos de ação e alocação de recursos. Sob a sua visão, a articulação coerente e consistente entre os elementos citados é importante para se alcançar a situação futura pretendida pela organização. Seguindo esta visão, a uma estratégia organizacional correspondem diversas ações estratégicas que contribuirão, de forma sólida e concreta, para a realização dos propósitos pré definidos pela empresa.

Fernandes (apud MÁRCIO, 2013) traz como estratégia o processo de análise, formulação e implantação de ações que direcionam a empresa a um futuro que se almeja, este processo pode ser sem uma estratégia detalhada, apenas uma visão abrangente. Esta visão, a análise, formulação e implantação não são necessariamente em sequência, ao contrário, são movimentos de idas e vindas, que muitas vezes acabam se sobrepondo.

Para Telma (apud MÁRCIO, 2013, p. 4) por sua vez, a estratégia é a:

> Implementação de todo o contexto estabelecido da política empresarial – missão, visão, princípios – expressos por meio de objetivos. É a forma de implementação, o como se implementam as coisas. Envolve alternativas estratégicas, que são avaliadas em um primeiro momento e depois são implementadas via processo estratégico.

Chiavenatto (1999) define gestão estratégica como sendo parte dos objetivos da missão e da visão que a empresa pretende realizar e é balizada por dois tipos de análise. Primeiro a análise ambiental para verificar e analisar as oportunidades que devem ser aproveitadas e as ameaças que devem ser neutralizadas, evitadas ou usadas a favor, trata-se de um mapeamento ambiental para compreender o micro e macro mercado onde a empresa está inserida. De outro lado a análise organizacional para analisar os pontos fortes e fracos da empresa, seria o levantamento das habilidades e capacidades da empresa que precisam ser plenamente aplicadas e de seus pontos nevrálgicos que necessitam ser melhorados ou mudados.

Ainda Chiavenatto (1999, p. 167) o conceito de gestão estratégica como sendo:

> O conjunto de manobras que se desenvolve em um ambiente competitivo: aproveitar as oportunidades externas e esquivar-se das ameaças ambientais ao mesmo tempo em que se aplicam mais intensamente as forças internas e se corrigem as fraquezas internas. Representa o caminho escolhido pela empresa para enfrentar as turbulências externas e aproveitar os seus recursos da melhor maneira possível.

Gestão estratégica torna-se uma ferramenta para que a empresa e seus colaboradores atinjam as metas pessoais bem como as profissionais, ajudando a empresa a sair do estado atual rumo ao estado desejável bem como o alcance de metas e objetivos traçados.

Aprendizagem e Estratégia

No atual mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, é indispensável à utilização de ferramentas para uma administração de sucesso. Fala-se em planejamento estratégico, com ele, as empresas são capazes de traçar o caminho a seguir do estado atual até o estado desejado, levando em conta sua missão, visão, valores e cultura organizacional. A estratégia é basicamente um curso de ação escolhido pela empresa a partir de uma premissa de que uma futura e diferente posição poderá oferecer ganhos e vantagens em relação à situação presente. Essencialmente, a estratégia envolve toda a organização e consiste em selecionar, dentre várias hipóteses existentes, qual deve ser a escolhida a respeito dos

aspectos internos e externos da organização e tomar as decisões com base nessa opção. Mas para isso, é necessária a ajuda de todos os elementos da organização, começa-se um processo de aprendizagem, no qual todos devem andar juntos até o objetivo final. Porém esse processo precisa ser ensinado, treinado e compreendido pelos envolvidos no processo através de um processo onde o gestor é a peça chave para que se alcance o sucesso neste processo.

Segundo Bethlem (2009), não há atividade ou ação humana coletiva ou individual que não se utilize para sua consecução do sistema nervoso de cada indivíduo. Exceto alguns reflexos e funções vegetativas inatas, o sistema nervoso de cada indivíduo é condicionado pela aprendizagem. A primeira etapa da maior parte dos processos humanos volitivos é então a aprendizagem. Para executar algo, o ser humano precisa ter conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e suficientes, precisa aprender, ou seja, internalizar e saber utilizar conceitos, constructos, técnicas, processos etc., pertinentes à ação que se vai realizar. Assim, o conceito de estratégia e as ações relativas a ele – planejamento, elaboração, execução, implantação, acompanhamento, controle, avaliação etc. – têm que ser ensinados aos atores e não só aprendidos, como também adotados por eles como válidos e úteis.

Para Bethlem (2009), estratégia é um conceito que precisa ser aprendido. Aprender significa saber utilizar; sem saber utilizar um conceito não há como aplicá-lo. Estratégia para ser tomada real, ou seja, bem executada, tem que ser aprendida por todos os envolvidos no processo. A transformação de ideias “estratégicas” em ações “estratégicas” que venham dar aos estrategistas os resultados que almejam exigirá várias etapas que são enumeradas a seguir: a primeira etapa é um processo intelectual individual ou coletivo de geração de propostas de ação que pode se chamar de planejamento estratégico; ler segunda etapa é um processo comportamental social de concordância e apoio de outros indivíduos às propostas da etapa anterior, cujo resultado se pode chamar de plano de ação; a terceira etapa é outro processo comportamental social em que os mesmos indivíduos, ou mais, iniciem, junto com o autor ou autores das ideias, o processo de concretizar no mundo real as ações propostas no plano de ação; e a quarta etapa é um processo dinâmico de finalização das ações iniciadas na etapa anterior. Não se manda naquilo que não se sabe e não se executa o que não se sabe.

Chiavenatto (1999, p.115) cita que:

> A estratégia precisa funcionar como um programa global para a consecução de objetivos organizacionais e deve receber aprovação geral e ser capaz de motivar e envolver todos os colaboradores da organização. Deve ser amplamente difundida e comunicada para servir como fio condutor da ação organizacional.

Segundo Fiol e Lyles (1978, apud PALACIOS, 2011), a chamada aprendizagem organizacional é um processo pelo qual todos os membros da organização detectam erros e os corrigem ao reestruturar o uso do processo pela empresa, quem aprende é o indivíduo, o que se aprende são os processos em uso, este efeito acontece por meio do compartilhamento de suposições, sendo assim a pesquisa individual e coletiva constrói e modifica o processo em uso.

De acordo com Fiol e Lyles (1985, apud PALACIOS, 2011), aprendizagem organizacional é o processo de aperfeiçoar as ações por meio de uma melhor compreensão e conhecimento. A aprendizagem organizacional não é só uma soma das aprendizagens individuais, o que se aprende são padrões de associações cognitivas ou novas respostas e ações (mudanças cognitivas ou comportamentais). Como se aprende: pela experiência, pela ação dos outros, por meio da aprendizagem de paradigmas para a interpretação.

NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS

Consultorias

Podemos observar uma mudança significativa nas organizações e na maneira como elas concorrem entre si, o mundo dos negócios está cada vez mais competitivo comparado há décadas atrás, forçando alguns a se adaptarem ou desaparecerem perante o mercado, as mudanças são facilmente observadas pelos chamados consultores empresariais. Consultores são as pessoas que conduzem os processos que fazem com que a empresa alcance suas metas e objetivos. Além disso, o profissional sempre leva em consideração a identidade da empresa, ou seja, sua missão, visão e valores.

Segundo entrevista publicada na *Foodservice News* (2012) a consultoria ressalta que o desafio para o gerenciamento de projetos é ajudar a organização a desenvolver uma consciência dos temas globais, bem como, dos mecanismos para

responder efetivamente a eles. O gerenciamento e os gerentes envolvidos no processo são a chave para o crescimento e o sucesso da empresa. O programa de consultoria se torna indispensável no mercado atual, ajuda na visão sistêmica sempre alinhando e realinhando o planejamento estratégico com a missão, visão e valores da empresa, observando o macro e micro ambiente. O consultor se torna peça importante por ser um componente que consegue visualizar o que está acontecendo dentro e fora do ambiente empresarial, além disso, possui as ferramentas corretas e inovadoras a serem usadas em cada uma das situações apresentada pela empresa. Salienta ainda a realização das análises diferenciadas comparando os custos planejados com os custos realizados.

Startups

A Era da Informação nos apresenta cada vez mais opções de negócios, a serem criados ou aperfeiçoados, em meio a essa turbulência de mercado e informações, surgem as chamadas *Startups*, essas responsáveis por vários projetos inovadores dentro do nosso país. Há uma estimativa atual de que no Brasil 3000 startups que apostam na tecnologia e inovação como seu motor de partida, este tipo de empresa está se tornando cada vez mais sólida em nosso país devido ao cenário atual de cautela dos empreendimentos estrangeiros. Este tipo de empresa também se ajusta a atual mão de obra sendo perfil jovem, horários flexíveis e um ambiente diferenciado.

Segundo Leal (2013), uma *startup* é uma organização que possui uma base tecnológica, mas que ainda busca o seu modelo de negócio e procura ajustar o seu produto ao mercado onde se está inserido. Diante desta situação, fica claro que o ambiente onde uma *startup* atua é incerto e extremamente variável, além disso, uma startup sempre deve apresentar uma inovação no produto que cria, no modelo de negócio ou algum diferencial nos processos.

Para Mota (2014, p. 2), uma *startup* é “um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios receptível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza, sendo um sinônimo de crescimento constante”. Dentro do imenso horizonte das organizações, as *startups* lideram o índice de felicidade de seus colaboradores, através do ambiente e flexibilidade que proporcionam,

constata-se ainda o maior índice de qualidade de vida das pessoas. Este novo modelo de negócio, na realidade, no cenário mundial está ajudando os variados tipos de empresas a seguirem os seus exemplos, aliando a flexibilidade e bom ambiente de trabalho, o que leva a uma maior satisfação de seus colaboradores.

Empreendedorismo

Atualmente, o Brasil é conhecido no mundo como o país do empreendedorismo, dados do GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) (2010), sete a cada dez brasileiros abrem seu próprio negócio.

Segundo uma pesquisa realizada pela renomada Endeavor (2009) três em cada quatro brasileiros preferem empreender, além disso, 90% dos brasileiros acreditam que empreendedores são os maiores geradores de emprego e 70% dos brasileiros afirma que prefere empreender a ser funcionário. Existem milhares de pesquisas na área e o Brasil está sempre a frente em todas elas, está comprovada a grande capacidade e empreendedorismo do povo brasileiro, o que o torna o país onde mais emprega através do mesmo.

Para Dolabela (2008), o empreendedor é alguém que sonha e busca transformar esse sonho em uma realidade concreta, sendo o empreendedor um ser social e produto do meio onde vive (época e lugar), ainda está relacionado a qualquer área não sendo restritiva a pessoa que abre uma empresa. Para ele o empreendedor é o responsável pelo crescimento econômico e pelo desenvolvimento social por meio da inovação e dinamiza a economia do nosso país.

Dolabela (2008, p. 23), cita ainda:

> O empreendedor é um insatisfeito que transforma seu inconformismo em descobertas em propostas positivas para si mesmo e para os outros. É alguém que prefere seguir caminhos não percorridos, que define a partir do indefinido, acredita que seus atos podem gerar consequências. Em suma, alguém que acredita que pode alterar o mundo. É protagonista e autor de si mesmo e, principalmente, da comunidade em que vive.

Segundo Marcondes e Bernardes (2003), empreendedor é toda pessoa que identifica as necessidades de clientes potenciais e, com uma oportunidade de

negócio para satisfazê-las cria uma empresa. É o pioneiro de uma empresa em qualquer ramo de negócios, assemelhando-se a um “mágico com sua varinha de condão que cria coisas até do nada surpreendendo a plateia” (MARCONDES; BERNARDES, 2003, p. 6). Associamos o empreendedor como o responsável pela criatividade e inovação.

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Atualmente, são notórias as mudanças na história das organizações, a valorização das pessoas se torna algo importante dentro desta evolução. O que era tratado como parte de um processo, hoje trata-se de um ativo valioso dentro das empresas, as pessoas, responsáveis pelo alcance de metas, bom andamento do planejamento estratégico, conquista de novos mercados e tantos outros. Os colaboradores deixam de ser classificados como meros robôs como o sistema de linhas de montagem de *ford* e passam a assumir um papel fundamental e decisivo no cenário da organização onde atua. Possuímos dois setores que atuam como peça chave na gestão da empresa, são eles: Recursos Humanos e Gestão Estratégica de Pessoas.

O primeiro cuida das contratações, análise dos currículos, treinamento e desenvolvimento, saúde e segurança no trabalho, desempenho comportamental e funcional e acompanha a organização como um setor parte do todo. Já o segundo, que é o objetivo desde capitulo, possui o grande desafio de moldar o colaborador que as organizações tanto buscam e sonham propiciando dentro da organização o crescimento profissional e pessoal, levando em consideração as habilidades, atitudes e competências, procurando encaixar cada colaborador dentro do que pode ser alcançado por ele e pela empresa.

Segundo Davel e Vergara (2011, p. 2):

> As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Já Barçantee Castro (1995) cita um conceito onde ouvir o cliente interno (colaboradores), a organização estará tratando-o como aliado e não como apenas um cumpridor de ordens, estará vendo que dele dependem os seus próprios resultados pessoais, profissionais e também os da organização formando-se assim uma aliança que se fortalece com uma boa gestão estratégica de pessoas.

Xavier (2011) define gestão estratégica de pessoas como sendo o equilíbrio indispensável nas organizações, possuindo o papel de entender os colaboradores e o contexto no qual estão inseridos, alicerçando e compactando em um único objetivo a satisfação de cada uma das partes envolvidas e ao mesmo tempo alavancando as mudanças e tomadas de decisões que as organizações buscam. Considerando um elo entre metas organizacionais e individuais onde permite a colaboração e participação eficaz de todas as pessoas envolvidas, mas para isso as etapas: Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar devem ser bem trabalhas com a liderança e gerenciais da empresa, conduzindo todos num único objetivo.

CONSULTORIA ORGANIZACIONAL

A grande mudança na forma como as empresas se relacionam entre elas e o mercado, está cada vez mais forte e competitiva, dentro dessa turbulência de informações que envolve o micro e macro ambiente empresarial aliado a complexidade de processos, demandas e decisões surge a necessidade de uma visão do todo, uma visão sistêmica que seja capaz de auxiliar a empresa no alcance de suas metas e objetivos alinhando basicamente a missão, visão e valores, com essa demanda apresenta-se a consultoria organizacional ou empresarial como uma solução inovadora e competitiva, a consultoria existe desde os primeiro habitantes (considerando consultoria todo o auxilio prestado em prol de uma atividade), porém a poucas décadas ela está sendo reconhecida como uma profissão.

Santos (2011) cita a atividade de consultoria empresarial como uma das mais antigas do mundo, pois as pessoas sempre têm prestado consultoria e realizado auxilio entre si, nos mais diversos assuntos, mas agora essa atividade é reconhecida como tal, é remunerada e vem apresentando um grande desenvolvimento ao longo do tempo. A consultoria empresarial é um processo

interativo de um agente de mudanças externo a empresa, este assume o papel e responsabilidade de auxiliar os dirigentes da empresa em suas decisões, não tendo, entretanto, o controle direto da situação a ser resolvida. Ainda podemos identificar a consultoria empresarial como uma profissão em alta, bem como algo arriscado para aqueles que não estão preparados para aventurar-se neste setor, além disso, é difícil manter-se estável neste estado, pois exige vocação e competência.

Segundo Mocsányi (2003, p. 5):

> O consultor empresarial de sucesso deverá ser movido pelas possibilidades ("*possibility-driven*"), equipado com tecnologias integradoras que ajudem seus clientes a planejar, redesenhar, construir e operar novas organizações em sincronia com novos contextos empresariais, novas capacidades operacionais e direções estratégicas inovadoras. Ele deverá ser capaz de sistematizar o trabalho dos atuais "gurus" e visionários da mudança, traduzindo boas idéias e ferramentas poderosas, trazendo melhores resultados aos seus clientes.

Segundo Pereira (2015, p. 3):

> O serviço de consultoria empresarial visa à realização de um projeto específico, com prazo, data e plano de trabalho independente. Existem dois tipos de consultoria: a interna e a externa. Na interna o consultor poderá ou não estar vinculado a organização para a qual irá realizar a prestação de serviço, sendo que, quando exclusivo e dedicado a uma única organização. Já a externa o profissional presta serviço de forma autônoma. Em ambos os processos de serviço a principal missão é visualizar a empresa, identificando seus problemas e buscando soluções através do conhecimento técnico e prático do consultor.

Por fim cita que a o principal objetivo da consultoria empresarial é o de estabelecer uma administração mais dinâmica, inovadora e competitiva, em equivalência com a realidade do momento, sem interferir diretamente na cultura da empresa, para que possa ser melhorada a qualidade, produtividade bem como o aumento real da lucratividade. Seguem algumas ferramentas que auxiliam a empresa a cada vez melhorar a assertividade na escolha e desenvolvimento de seus profissionais: Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento e *Coaching*.

Recrutamento e Seleção

No atual mercado de trabalho, alguns requisitos que anos atrás eram considerados um diferencial, como por exemplo, falar uma língua estrangeira, hoje é parte de um algo comum. A evolução ao longo do tempo faz com que as empresas sejam cada vez mais exigentes no momento de das contratações, algumas preferindo pessoas com vasta experiência para o cargo e outras necessitam de pessoas que possam ser lapidadas de acordo com a cultura da empresa. O pensamento atual evidencia a realidade de você é contratado pela sua capacidade, mas promovido ou demitido pelo seu comportamento. Dentro dos processos da empresa, possuímos um que envolve a contratação dos funcionários, chama-se esse de Recrutamento e Seleção.

O Recrutamento segundo Moraes (2010), é chamada a série de atividades dos estudos e contatos com a mão de obra necessária, assim como da inicial convocação de candidatos concorrentes a uma vaga. O recrutamento se inicia no

momento em que surge a demanda por mão de obra dentro da empresa e seu principal papel é atrair os candidatos.

Chiavenatto (2010, p. 91), cita:

> O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona com processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recurso humanos.

Para ABRH/RS (2013) este recrutamento pode ocorrer de duas formas: interno, quando se procura talentos dentro da própria organização, a fim de valorizar os funcionários e externo, onde se busca o profissional ideal no mercado fora da empresa. Ambos os processos possuem vantagens e desvantagens no momento de recrutar pessoas para uma vaga específica.

O processo que anda junto ao recrutamento se chama seleção, para Dutra (2009), esse procedimento é a captação de pessoas que pode ser compreendida em toda e qualquer atividade da empresa para encontrar e estabelecer uma relação de trabalho com pessoas capazes de atender as suas necessidades no momento presente e futuro. É um processo de comparação, de decisão e escolha que consiste

em um processo amplo que, oportunize avaliar muito mais do que os aspectos técnicos exigidos pela vaga apresentada. Dentro deste processo se faz necessário o uso de algumas ferramentas que possibilitem a avaliação das competências (conhecimento, habilidades e atitudes) dos candidatos versus as necessidades, a cultura e o planejamento estratégico da organização, sendo assim os processos de seleção mais assertivos são os mais estruturados em procedimentos e instrumentos que, minimizam a subjetividade da avaliação e visualizam o desempenho do futuro candidato.

Segundo ABRH/RS (2013), existem algumas ferramentas que auxiliam o profissional no momento da escolha por um candidato que se encaixe tanto na vaga quanto na cultura que a empresa apresenta, são algumas delas: Análise de currículos, testes de conhecimentos específicos (oral, escrito e/ou prático), testes psicrométricos (potencial intelectual e aptidões), testes psicológicos de personalidade (caráter, temperamento, equilíbrio emocional, frustrações, ansiedade), grafologia (estuda análise da letra), avaliações comportamentais (características do perfil comportamental), dinâmicas de grupo, entrevistas (individual e/ou coletiva).

Todos os recursos são válidos no momento do recrutamento e seleção dos candidatos, a fim de sempre aliar o que a empresa procura, o que o candidato busca e qual a sua relação com a cultura da empresa (missão, visão, valores), com isso reduzir a rotatividade de pessoal.

Treinamento e Desenvolvimento

Dentro da nossa atualidade, Era da Informação sendo o conhecimento uma moeda muito valiosa, não basta que apenas ocorra um bom recrutamento e seleção de candidatos, é necessário que profissionais e empresas saibam que as pessoas precisam sempre estar em processo de aprendizagem para assim dar conta das necessidades que a empresa apresentar, para que isso se torne real, surge então o treinamento e o desenvolvimento de pessoas que em geral visa a melhoria contínua das competências e o foco final nos resultados.

Para Gameiro (2012) o treinamento é uma espécie de educação profissional onde visa adaptar o homem ao seu trabalho em determinada empresa, oferecendo a ele as ferramentas necessárias para o adequado exercício do cargo, podendo assim

ser aplicado a todos os níveis ou setores da empresa. O treinamento é voltado para o condicionamento da pessoa com relação a execução de tarefas, é um processo técnico onde pode ser utilizado um treinamento através de descrição dos processos (passo a passo em um manual), pode ser utilizado por meio de equipes (onde todos são treinados juntos), entre outras técnicas. Já o desenvolvimento visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos colaboradores a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização.

Chiavenatto (2010, p. 322), afirma que “os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente ligados a educação”, ou seja, há necessidade do ser humano exteriorizar suas potencialidades inatas ou adquiridas por meio da formação. O treinamento está relacionado ao conhecimento que passa a ser o recurso mais importante e fundamental para prover o desenvolvimento. Afirma ainda:

> Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. (CHIAVENATTO, 2010, p. 293).

O treinamento acaba se tornando um processo educacional, que é aplicado de maneira sistemática e organizada, onde as pessoas adquirem conhecimento e aprendem atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

Segundo Chiavenatto (2010, p. 313), entende por desenvolvimento:

> Está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que o treinamento, por educação queremos significar sobretudo as atividades de desenvolvimento pessoal que estão relacionados com os processos mais profundos de formação da personalidade e da melhoria da capacidade de compreender e interpretar o conhecimento, e menos a repartição de um conjunto de fatos e informações a respeito de habilidades motoras ou executoras. O desenvolvimento está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas ao cargo atual.

Atualmente o processo deixou de ser dedicado apenas aos cargos de gerencia e passa a envolver a totalidade dos colaboradores. O desenvolvimento também se chama as experiências não necessariamente ligadas ao cargo atual do colaborador, mas àquelas que proporcionam oportunidades para o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional. Sendo assim, o treinamento e o

desenvolvimento se tornam processos importantes para a evolução dos colaboradores e juntos a eles o desenvolvimento mais concreto da organização onde estão inseridos, completando assim o ciclo necessário para que se atinja as metas e os objetivos de ambos (organização e colaborador).

Coaching

SLAC (2014, p.21) O *Coaching* foi moda nos anos 90, hoje é visto como um dos principais processos de desenvolvimento de pessoas, porém esse tema já é relatado desde 1500, quando surgiu para definir o condutor das carruagens da idade média, em territórios europeus. Estes condutores eram chamados de cocheiros e conduziam os passageiros até o destino desejado. Após centenas de anos mantendo este significado, somente em 1850, o termo *coaching* foi atribuído a professores, mestres e doutores de universidades, principalmente quando se tratava do indivíduo responsável em auxiliar os acadêmicos nas suas preparações para testes e exames.

Notamos que o sentido da palavra não mudou, pois continua sendo o indivíduo que conduz o outro ao destino desejado.

Para SLAC (2014, p.24) O termo *Coach* (profissional que atua) foi utilizado pela primeira vez como ferramenta no desenvolvimento de pessoas em 1950, onde então foram introduzidas as primeiras técnicas, valorizando as características de cada indivíduo e relacionando as mesmas com o processo de melhoria contínua e alcanço de objetivos. Em nosso país, o *Coaching* surgiu na década de 70, associado ao mesmo esportivo, para posteriormente ser introduzido no meio empresarial, onde jamais perdeu seu significado inicial de “conduzir” o indivíduo para o destino desejado.

Segundo SLAC (2014, p. 23):

> *Coaching* é uma nova profissão que sintetizou o que há de melhor na: gestão de negócios e estratégia, filosofia, psicologia positiva e terapia cognitiva, para beneficiar a todos que desejam um processo pragmático, estruturado com foco no alcance de metas e objetivos, sejam pessoais ou profissionais. Desenvolvendo habilidades, capacidades e competências.

De acordo com Rosa (2013), o *coaching* é uma atividade profissional em construção, uma arte que exige sutileza de quem a pratica e técnicas amparadas na expansão do conhecimento científico, particularmente do comportamento humano, dos processos de aprendizagem e do conjunto de fatores socioculturais que atuam num determinado contexto.

Ainda poderíamos dizer que o *coaching* é tão antigo quanto a própria humanidade. Como afirmam Maher e Pomerantz (2003, p.3):

> "Fica claro que *coaching* não é um modismo e não é novo. *Coaching* tem suas raízes em princípios filosóficos e práticas que remontam a Aristóteles, ao pensamento budista, à teoria da *Gestalt* e a diversos gurus de ontologia e negócios. [...] A taxonomia do *coaching* abrange uma quantidade de sabedoria antiga e moderna elaboradas numa tapeçaria única, desenhada para produzir resultados reais, em tempo real".

CIÊNCIA ONTOPSICOLÓGICA E SUA APLICAÇÃO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Ontopsicologia, idealizada pelo professor Antonio Meneghetti é uma ciência que pode ser aplicada em qualquer âmbito onde o individuo está inserido, mais freqüente ainda no mundo dos negócios através da figura intitulado Líder.

Para Meneghetti (2010, p.17) o líder não é o resultado de uma carreira, mas é uma predisposição de natureza que é aperfeiçoada através da experiência, por isso o foco da liderança trabalhado é o sentido racional da intuição do líder nos confrontos da sua obra, das pessoas que colaboram com ele e do social no qual se encontra a fazer parte.

Segundo Meneghetti (2010, p.16) o indivíduo líder é entendido como a intuição ativa de solução para o coletivo e alcança o resultado mais gratificante para si mesmo através do útil aos outros. É aquele que sabe servir ao pleno sucesso do objetivo, pois pode comandar somente aquele que sabe servir e conhece mais do que os outros, para os outros.

No atual mundo competitivo dos negócios é notória a figura do líder e a aplicação da ciência ontopsicológica, nos livros de Antonio Meneghetti são abordados temas frequentes em nosso dia a dia, como por exemplo: o ato de

delegar, cinco pontos da pequena e média empresa, essência da entrevista de trabalho, comunicação telefônica, inserção competitiva no mundo do trabalho, a entrevista de trabalho, a comunicação em público, entre outros temas de relevância no dia a dia do mundo empresarial.

4 METODOLOGIA

Este item expõe o referencial metodológico que irá nortear o processo de investigação e de interpretação dos dados e a caracterização do estudo apresentado, bem como os procedimentos de coleta de dados.

DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para que a pesquisa possa responder aos questionamentos feitos, foi realizada uma pesquisa quantitativa e após uma qualitativa, pois entende-se a sua exatidão como traz Minayo (2004, p.22) “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõe. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”.

A pesquisa tem objetivo exploratório, pois compreende-se segundo Santos (2009, p.2) “familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado, ou seja, ao final você conhecerá mais sobre o assunto e estará apto a construir hipóteses, quase sempre assume a forma de um estudo de caso”.

PARTICIPANTES OU SUJEITOS DA PESQUISA E LOCAL

Dentro deste item, os participantes foram organizados de uma forma central, entrando nesta pesquisa apenas aqueles que apresentam o cargo de diretor da empresa ou o indivíduo que responde por ela, sendo questionados 20 empresários que possuem micro empresas no ramo do comércio, 9 possuem entre 5 e 10 funcionários, 5 dos questionados possuem de 0 a 5 e 6 possuem no máximo 15. O município escolhido foi o de Alegrete, localizado na região fronteira oeste do Rio Grande do Sul, pois foi identificado que nesta cidade não possui nenhuma empresa que preste serviço como consultoria empresarial na área de pessoas, além disso, a cidade é reconhecida na fronteira oeste pelo comércio desenvolvido. A pesquisa, inicialmente, foi aplicada com um software, através de uma análise quantitativa e após uma entrevista como sendo a análise qualitativa.

PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu na seguinte ordem, começando com a aplicação do questionário ao público da amostra (gestor responsável pela empresa), onde contém perguntas fechadas a fim de que ele marque a alternativa que mais se encaixe com a realidade, evitando assim um maior confronto e visando a assertividade da pesquisa. O questionário foi elaborado através do software, segue o link (https://my.survio.com/). O contato inicial com os participantes foi feito através de telefone para que possa ser explicado o projeto, a finalidade do mesmo e descrever a ele como irá acontecer todo o processo. O questionário foi enviado para o email do empresário após o contato inicial e data sugerida por ele. Após verificar os resultados foram constatadas algumas divergências entre as respostas e a realidade local, sendo assim realizada a pesquisa qualitativa por meio de uma conversa informal com cada um dos 20 empresários da amostra. As divergências encontradas foram:

- Na pergunta “A empresa onde você trabalha oferece Treinamento”, 100% dos empresários responderam que sim, porém são empresas de micro e pequeno porte. Cada um dos empresários foi procurado novamente e questionado o que era o Treinamento que a empresa dele oferecia a cada novo empresário, então 100% deles responderam que quando um novo funcionário é contratado a tarefa que ele realiza é ensinada no primeiro dia de trabalho e após é apenas tirada as dúvidas no decorrer dos dias deste dentro da empresa.

- Podemos perceber que no gráfico da pergunta “A cidade onde você reside possui uma empresa para auxiliar na área de pessoas”, as respostas ficaram dividas sendo 35% responderam que sim, todos foram procurados e questionados que empresas seriam estas que auxiliam na área de pessoas e foi obtida como resposta a empresa Cine que trabalha com a abertura de vagas e encaminha os candidatos a empresa e também a empresa Abrestágios que auxilia na contratação de estagiários. Os 35% que responderam não possuem a visão de auxílio na área de pessoas como sendo outros serviços.

- 50 e 40% dos empresários questionados respondeu na pergunta “em que momento a empresa que você trabalha contrataria uma consultoria” respectivamente “momento de crise” e “situação de dúvidas”, quando questionados sobre o valor que

estariam dispostos a investir na contratação todos mudaram suas respostas para “momento de prosperidade”, ou seja, de acordo com o valor que estão dispostos a pagar, os questionados investiriam este valor apenas no momento de prosperidade de suas empresas.

PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Esta fase que leva o pesquisador a confrontar a teoria apresentada em sua fundamentação teórica com os dados que foram coletados na pesquisa, a análise e interpretação dos dados são as fases seguintes do projeto.

A análise de dados feita é o momento de organizar e comparar o que foi colhido a fim de responder o problema proposto inicialmente no projeto. A interpretação dos dados tem como objetivo de sanar a resposta de uma forma mais ampla, como cita Gil (2002, p.168): “A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos”.

A etapa de análise e interpretação de dados aqui apresentada é fundamental para compreender os problemas da pesquisa e tornar o trabalho significativo através da confirmação.

5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Os dados foram coletados através das respostas aos questionários encaminhados às empresas em forma de link e respondidos pelos gestores responsáveis pela mesma.

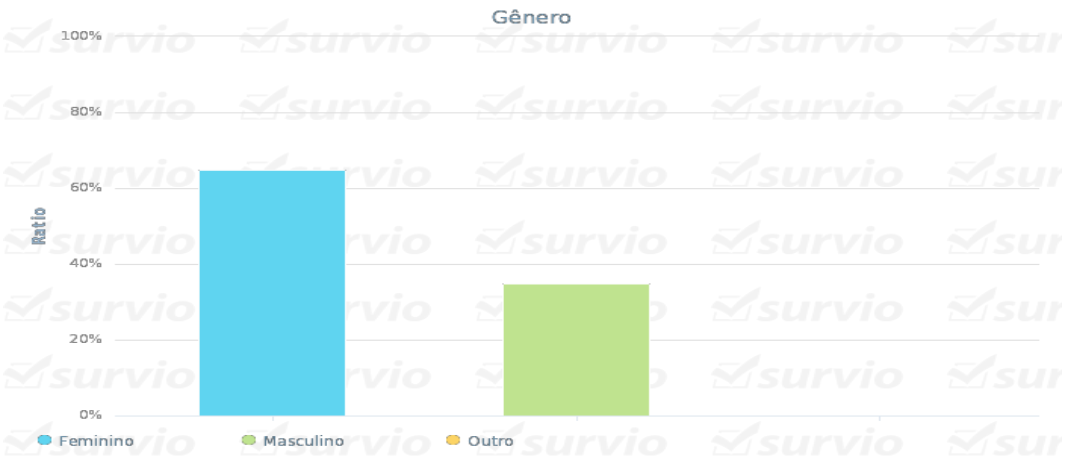
Quanto à tabulação dos dados obtidos, os mesmos serão apresentados em gráficos de cada pergunta separada, buscando facilitar o entendimento das respostas.

Objetivando expor os dados de forma que a veracidade das respostas fosse mantida, utilizou-se o método de tabulação eletrônica, por meio do site escolhido para a aplicação do questionário, tratando de forma estatística os dados colhidos.

Após dos dados, os resultados são expostos, buscando demonstrar a importância que cada um teve contribuindo com esta pesquisa, cada pergunta será tratada de forma individualizada.

Inicialmente o questionário busca saber qual a real necessidade de uma Consultoria Empresarial na cidade de Alegrete localizada no estado do Rio Grande do Sul, pesquisa aplicada a uma amostra de 20 empresários do comércio. Após receber as respostas e fazer a análise, o diálogo com cada um deles foi indispensável para esclarecer dúvidas e incoerência entre algumas respostas.

Gráfico 1: Gênero

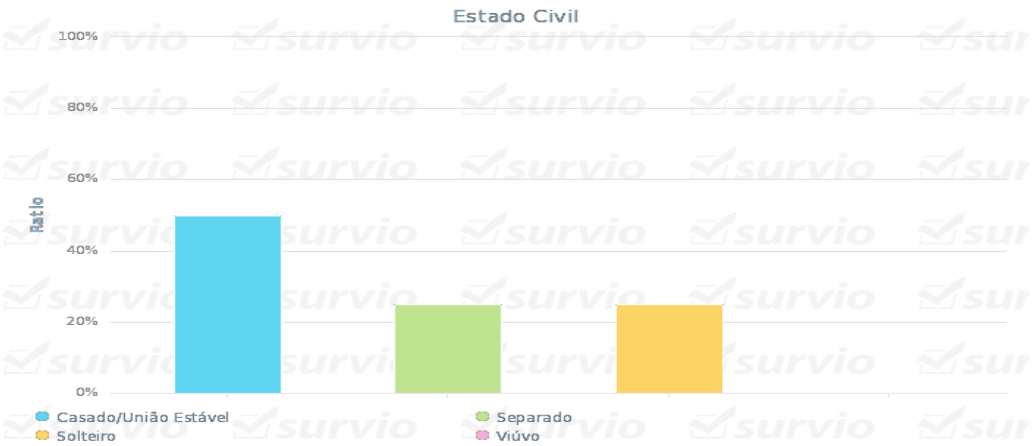


Fonte: Desenvolvido por Survio

Conforme o gráfico 1, acima, 65% dos respondentes representam o sexo feminino e 35% masculino, acredita-se que este resultado se deva a cultura que a cidade apresenta onde a maioria dos empresários da cidade são mulheres.

A segunda questão busca identificar o estado civil da maior parte dos respondentes, buscando saber sobre suas particularidades.

Gráfico 2: Estado Civil

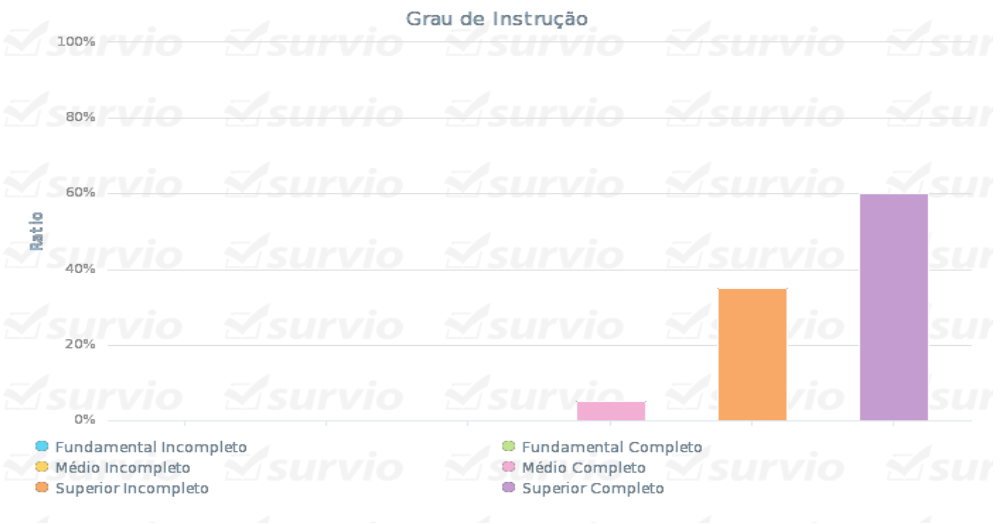


Fonte: Desenvolvido por Survio

Como fica evidenciado no gráfico 2, 50% dos respondentes são casados sendo eles 10 de 20 empresários da mostra, os outros 25% são pessoas separadas e 25% solteiros, sendo cada uma dessas estatísticas equivalendo a 5 empresários solteiros e 5 separados, nenhum respondente é viúvo.

Na terceira questão o objetivo foi identificar qual o grau de instrução dos empresários respondentes do questionário.

Gráfico 3: Grau de Instrução

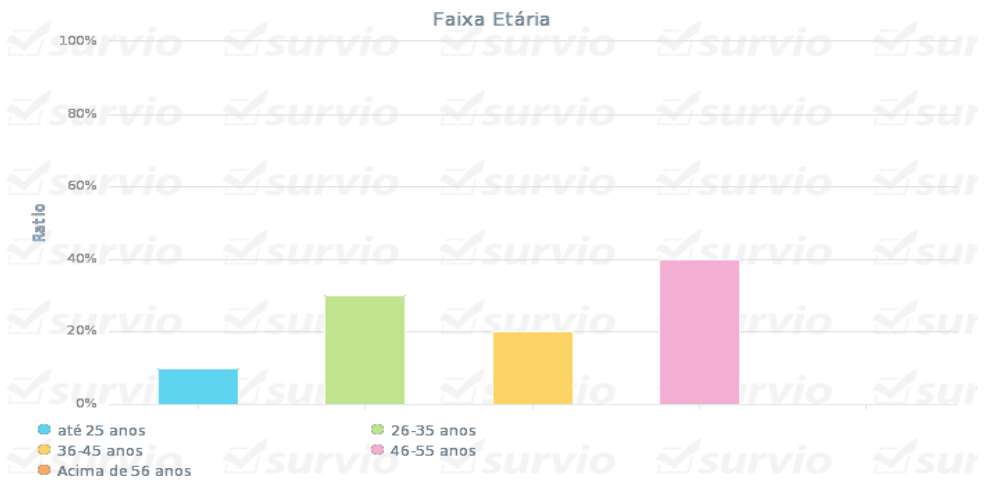


Fonte: Desenvolvido por Survio

Com base no gráfico 3, foram apresentadas 6 opções referentes ao grau de instrução, constata-se que a grande maioria dos empresários possui ensino superior completo sendo 60%, correspondendo a 12 de 20 respondentes. Já o grau de instrução Superior Incompleto corresponde a 35% e a 7 empresários e a minoria sendo 1 empresário possui ensino médio completo.

Na quarta questão, buscou-se identificar a faixa etária dos empresários, apresentando 5 opções entre as idades de 25 até acima de 56 anos.

Gráfico 4: Faixa Etária

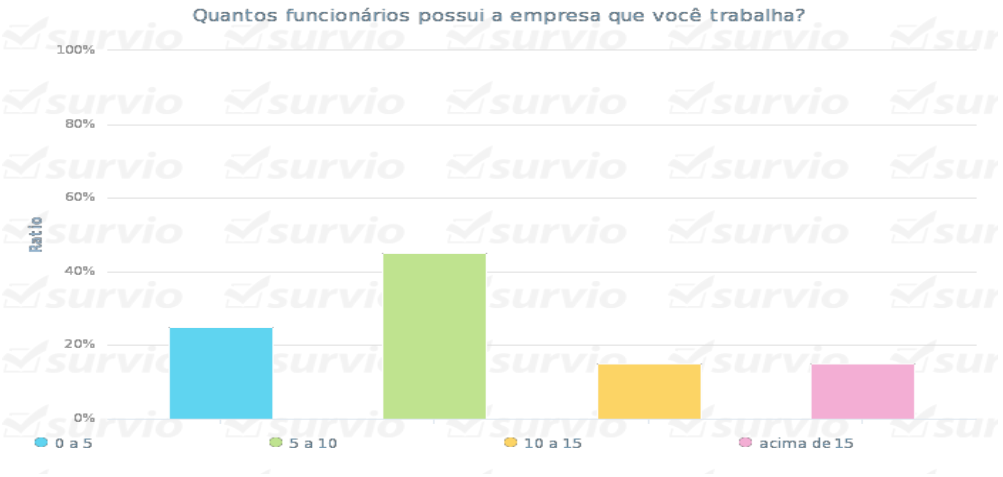


Fonte: Desenvolvido por Survio

De acordo com o gráfico quarto, 40% dos empresários possuem entre 46-55 anos sendo 8 respondentes, 30% possuem entre 26-35 anos correspondendo a 6 empresários, 20% estão entre a faixa etária de 36-45 anos sendo 4 empresários, por fim 10% são empresários que possuem até 25 anos os quais representam 2 de 20 empresários que responderam a esta pergunta. Constata-se que a grande maioria dos empresários alegretenses que responderam sobre a faixa etária possui entre 46 até 55 anos e nenhum dos respondentes possui acima de 56 anos.

Na quinta pergunta, procura-se identificar quantos funcionários possui a empresa a qual trabalham o intuito foi verificar quantas pessoas dependem daquele empresário.

Gráfico 5: Quantos funcionários possui a empresa que você trabalha

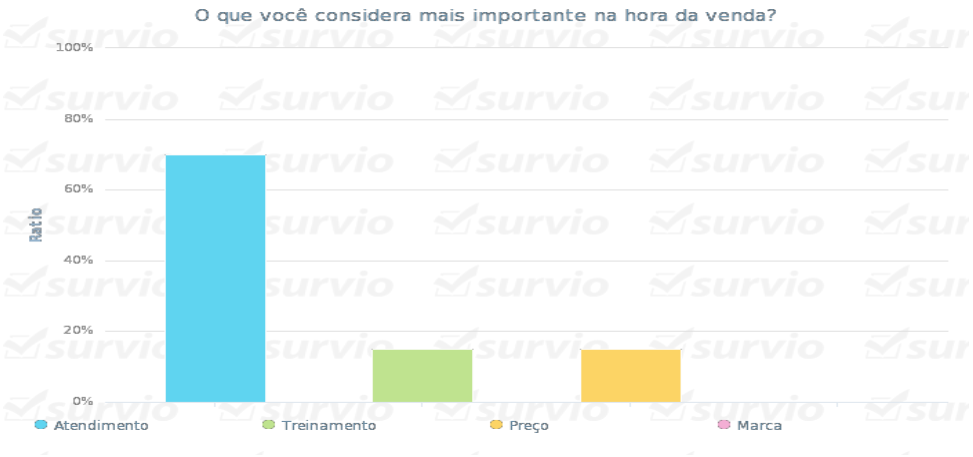


Fonte: Desenvolvido por Survio

Verifica-se no gráfico quinto que 9 dos 20 empresários que responderam as questões possuem entre 5 a 10 funcionários, correspondendo assim a 45%. Os 25% (5 empresários) possuem até 5 funcionários e 15% correspondem a empresários que possuem de 10 a 15 e os outros 15% restantes empregam acima de 15 pessoas. Podemos constatar que no comércio alegretense a grande parte das empresas é micro e pequenas empresas.

O questionamento da sexta pergunta identifica qual o critério mais importante para o comércio na hora de efetuar uma venda, apresentando quatro opções, sendo elas: atendimento, treinamento, preço e marca.

Gráfico 6: O que você considera mais importante na hora da venda

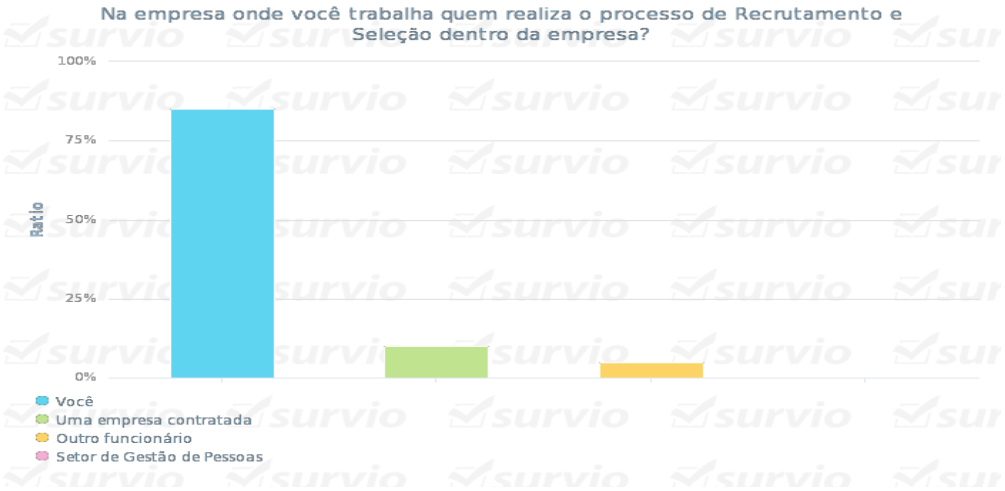


Fonte: Desenvolvido por Survio

O gráfico sexto revela que para 70% dos empresários o atendimento é o critério mais importante na hora de efetuar a venda de seus produtos, sendo 14 de 20 respondentes. Para 15% o treinamento é importante e corresponde a 3 empresários e os outros 15% consideram o preço importante.

Na sétima pergunta os empresários foram questionados sobre o processo de Recrutamento e Seleção dentro da empresa, a fim de verificar a necessidade de esse processo ser aplicado por uma empresa de Consultoria Empresarial.

Gráfico 7: Na empresa onde você trabalha quem realiza o processo de Recrutamento e Seleção dentro da empresa

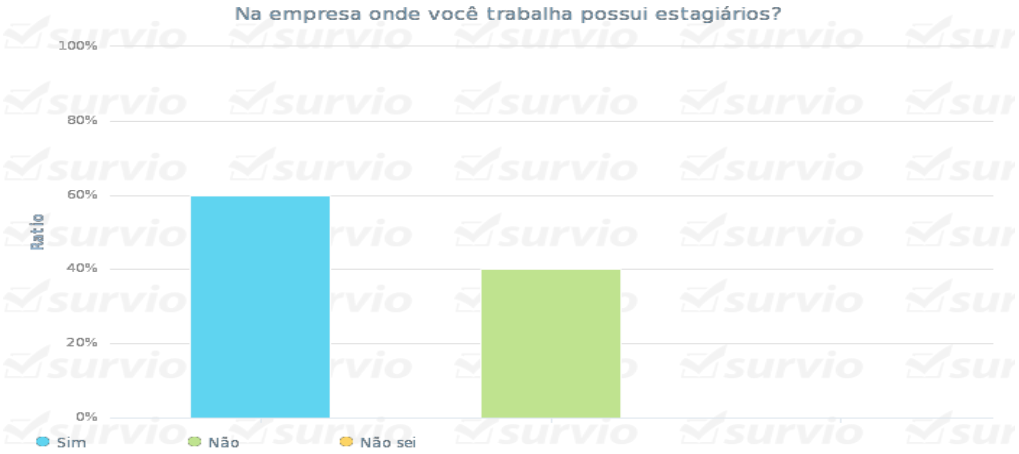


Fonte: Desenvolvido por Survio

Conforme demonstrado no gráfico sétimo, acima, diante da pergunta apresentada foram dispostas quatro respostas. Em 85% das empresas administradas pelos correspondentes quem realiza o Recrutamento e Seleção são eles mesmos, sendo 17 de 20 empresários, 2 empresários responderam que uma empresa contratada realiza este processo sendo 10% e 5% outro funcionário que realiza este processo. Constata-se que a maior parte dos empresários prefere realizar o processo de escolha e avaliação de um novo funcionário o que demonstra a dificuldade que uma empresa de Consultoria Empresarial teria em oferecer este tipo de serviço no comércio alegretense.

A oitava pergunta, procurar identificar se os empresários questionados possuem ou não estagiários em sua empresa.

Gráfico 8: Na empresa onde você trabalha possui estagiários

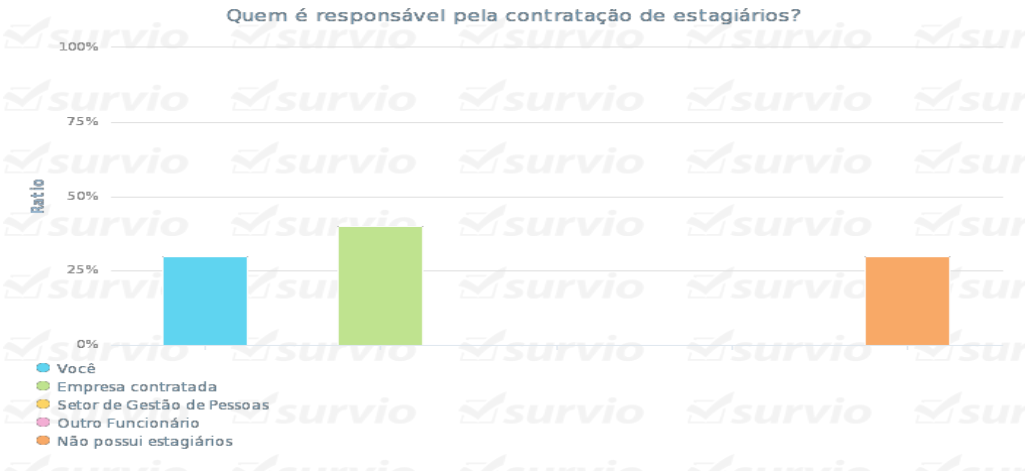


Fonte: Desenvolvido por Survio

Conforme o gráfico oitavo, foram apresentadas três opções de respostas referente a pergunta, são elas: sim, não e não sei. A maioria dos empresários, 60% possuem estagiários em suas empresas e 40% não possui, nenhum deles ficou alienado perante essa questão.

Na nona questão está atrelada a questão oitava e teve por finalidade investigar quem é o responsável pela contratação dos estagiários, caso a empresa tenha. Foram apresentadas cinco opções ao empresário, sendo elas: você, empresa contratada, setor de gestão de pessoas, outro funcionário e não possuímos estagiários.

Gráfico 9: Quem é responsável pela contratação de estagiários

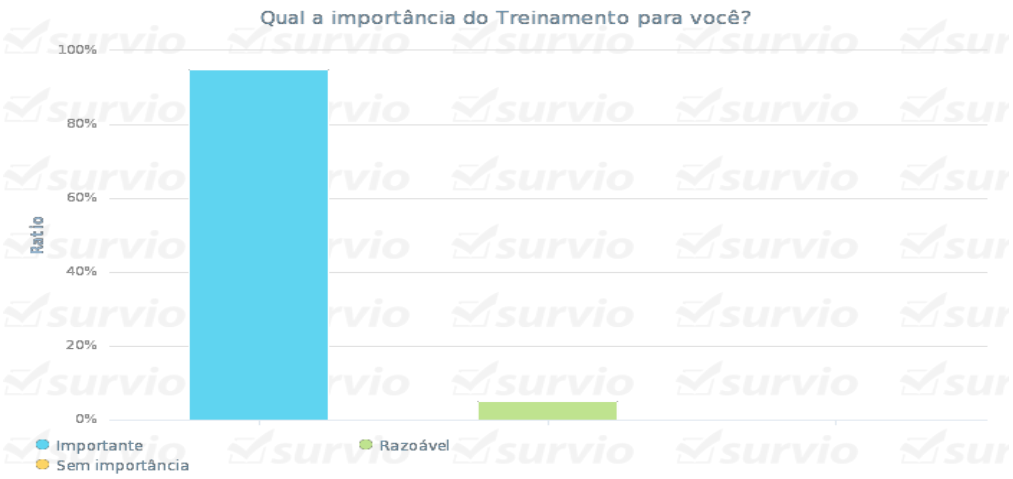


Fonte: Desenvolvido por Survio

Podemos perceber que 40% dos empresários, ou seja, 8 de 20 respondentes, afirmam que a contratação de estagiários acontece através de uma empresa contratada, essa estatística se deu a existência de uma empresa na cidade de Alegrete que presta o serviço de contratação de estagiários e a maioria dos comerciantes tratam direto com ela. Outros 30% de questionados responderam que eles mesmos fazem a contratação de seus estagiários, representando 6 de 20 empresários, outros 30% não possuem estagiários em suas empresas e as alternativas: outros funcionários e setor de gestão de pessoas não foram pontuadas por se tratar de micro e pequenas empresas.

A décima pergunta buscou identificar qual a importância do Treinamento para o empresário em relação a sua empresa e funcionários. Foram apresentadas três alternativas diante da pergunta, segue: importante, razoável, sem importância.

Gráfico 10: Qual a importância do Treinamento para você

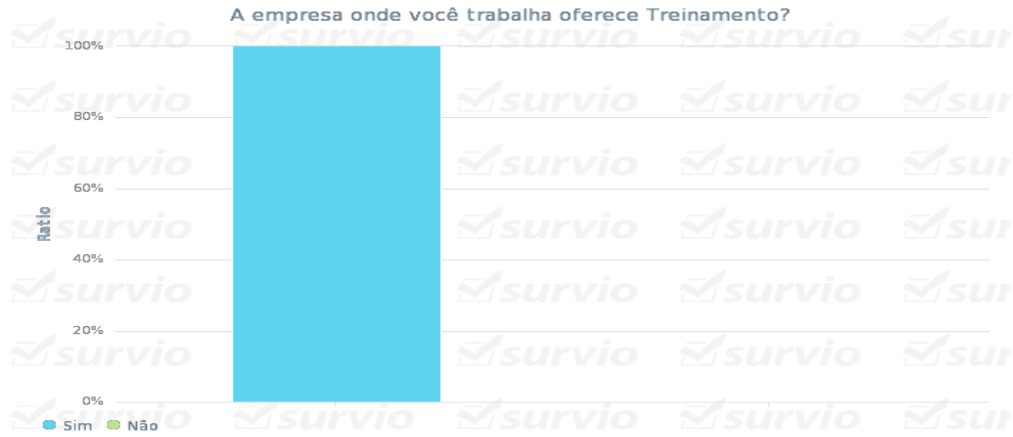


Fonte: Desenvolvido por Survio

Como bem evidenciado no gráfico acima, 95% dos entrevistados consideram o Treinamento importante sendo eles 19 de 20 respondentes e apenas 1 respondente considera o treinamento razoável. Sendo o Treinamento um serviço que poderá ser oferecido por uma empresa de Consultoria Empresarial, as estatísticas tornam possível ter sucesso com os empresários do ramo alegretense com o serviço de Treinamento.

A décima primeira pergunta está atrelada a décima e busca saber se nas empresas oferecem treinamento a seus funcionários. Com duas opções de resposta: sim ou não.

Gráfico 11: A empresa onde você trabalha oferece Treinamento

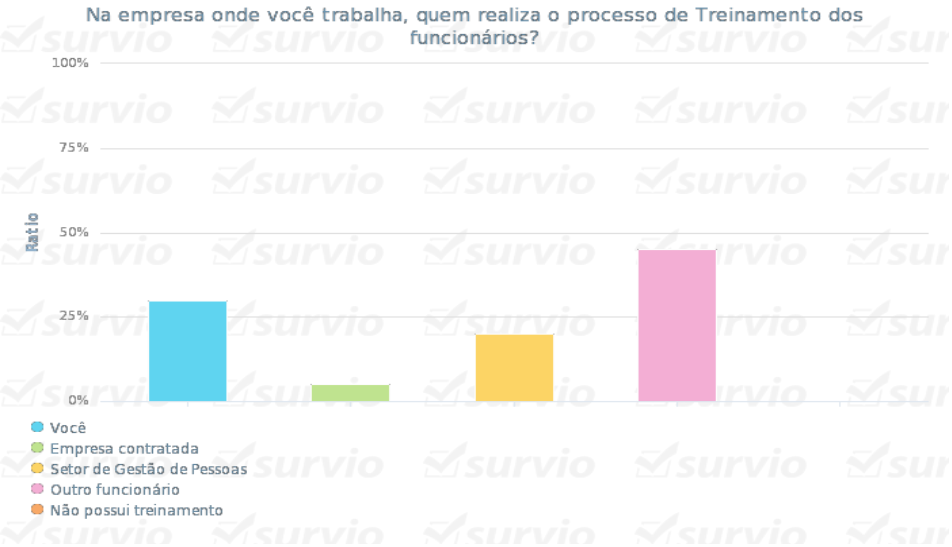


Fonte: Desenvolvido por Survio

De acordo com o gráfico acima, fica explícito que 100% dos empresários responderam que suas empresas oferecem treinamento a seus funcionários, ou seja, 20 de 20 empresários responderam sim.

O décimo segundo questionamento está atrelado a décima e a décima primeira pergunta e procurou identificar quem realiza o processo de Treinamento dentro das empresas.

Gráfico 12: Na empresa onde você trabalha quem realiza o processo de Treinamento dos funcionários



Fonte: Desenvolvido por Survio

Baseando-se no gráfico acima, foram apresentadas cinco opções de respostas aos 20 empresários, sendo: você, empresa contratada, setor de gestão de pessoas, outro funcionário e não possui treinamento. Evidencia-se que 45% dos empresários respondeu que é outro funcionário que realiza o Treinamento na empresa, representando 9 de 20 empresários, 30% dos entrevistados afirmam que ele mesmo faz o treinamento de seus funcionários atrelo esse resultado ao número pequeno de funcionários e na grande maioria as empresas serem micro, 20% respondeu que o setor de gestão de pessoas é o responsável, sendo 4 de 20 respondentes, por fim 5% ou seja 1 empresário respondeu que contrata uma empresa para realizar o Treinamento de seus funcionários. Podemos identificar que para uma empresa de Consultoria Empresarial entrar no ramo do Treinamento junto as empresas do comércio alegretense ela terá que mudar uma cultura já criada

pelas empresas, onde constata-se que na maioria o treinamento vem de dentro da própria empresa, seja ele através do empresário, de outros funcionários ou setor.

A décima terceira pergunta tem por objetivo identificar se na cidade de Alegrete possui uma empresa para auxiliar na área de Pessoas. Foram dispostas três respostas para que haja maior assertividade, são elas: sim, não sei e não.

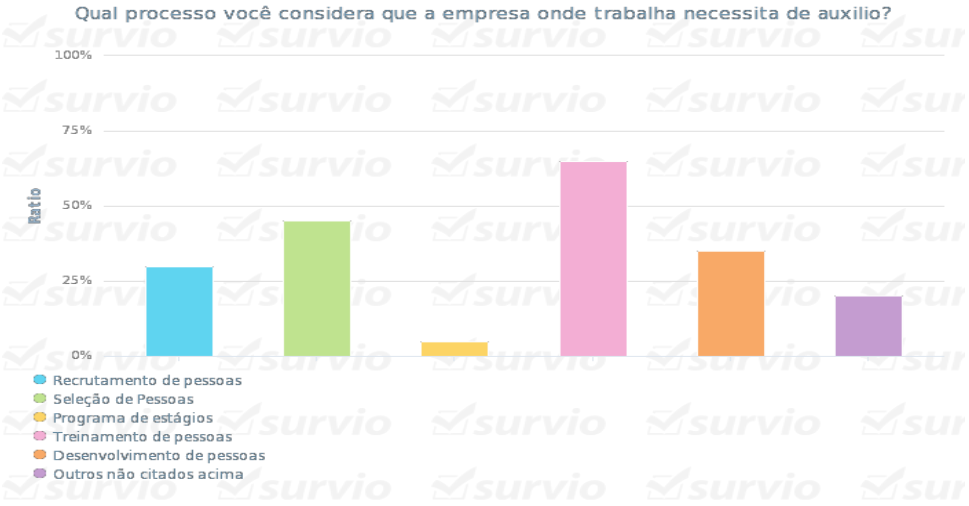
Gráfico 13: A cidade onde você reside possui uma empresa para auxiliar na área de Pessoas

Fonte: Desenvolvido por Survio

Podemos perceber no gráfico acima uma disparidade de respostas, pois 35% responderam que sim a cidade de Alegrete possui uma empresa para auxiliar na área de pessoas e outros 35% responderam que não possui, e 30% não sabe se sim ou não. Diante desta disparidade de respostas, atrelo a existência da empresa que realiza o serviço de estagiários, e a outra empresa responsável apenas por receber currículos e encaminhar as empresas que solicitam o que gerou dúvidas no momento de responder.

Com o objetivo de identificar as necessidades de serviços na área de pessoas, o questionamento da pergunta décima quarta instiga qual o processo que o empresário respondente considera que a empresa onde trabalha necessita de auxílio. Apresentando seis alternativas onde poderia ser marcada mais de uma opção, sendo: Recrutamento de pessoas, Seleção de pessoas, Programa para estagiários, Treinamento de pessoas, Desenvolvimento de pessoas e outros não citados.

Gráfico 14: Qual processo você considera que a empresa onde trabalha necessita de auxílio

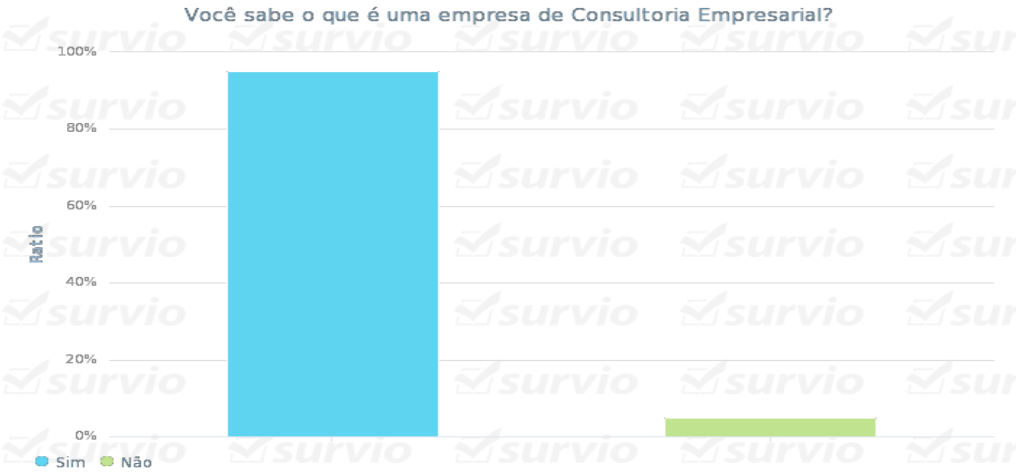


Fonte: Desenvolvido por Survio

De acordo com o gráfico acima, a maioria dos empresários, 65%, considera que sua empresa necessita de auxílio no Treinamento das pessoas, 9 de 20 empresários representam os 45% que identificam a Seleção de pessoas, 35% necessitam de auxilio no desenvolvimento de seus funcionários, 30% ou seja 6 de 20 empresários consideram que sua empresa necessita de ajuda no Recrutamento de seus funcionários, 20% marcaram outros serviços que não foram citados nas respostas e 5% sendo 1 de 20 empresários demanda de auxilio em programa de estagiários.

O décimo quinto questionamento procurou identificar se os empresários sabem o que é uma empresa de Consultoria Empresarial, lhes foi dado duas opções: sim ou não.

Gráfico 15: Você sabe o que é uma empresa de Consultoria Empresarial

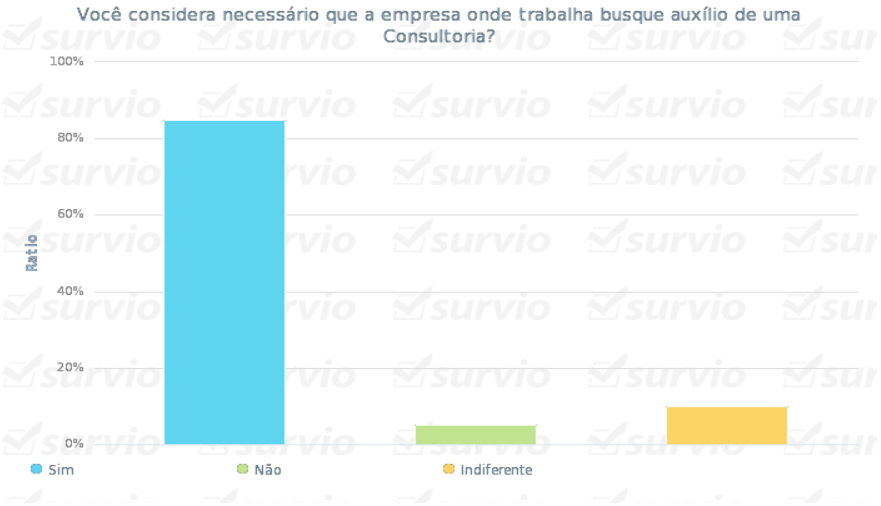


Fonte: Desenvolvido por Survio

Como podemos observar no gráfico acima 95% dos empresários entrevistados, ou seja, 19 de 20 sabem o que é uma Consultoria Empresarial, apenas 1% não sabe o que é uma empresa de Consultoria, esse resultado se da por conta do momento de ascensão das empresas e a procura por recursos para atender o patrimônio, considerado hoje o mais importante dentro de uma empresa, as pessoas.

A décima sexta pergunta procurou instigar os empresários a pensar na sua empresa e se ele considera necessário o auxílio de uma empresa de Consultoria Empresarial.

Gráfico 16: Você considera necessário que a empresa onde trabalha busque auxílio de uma consultoria

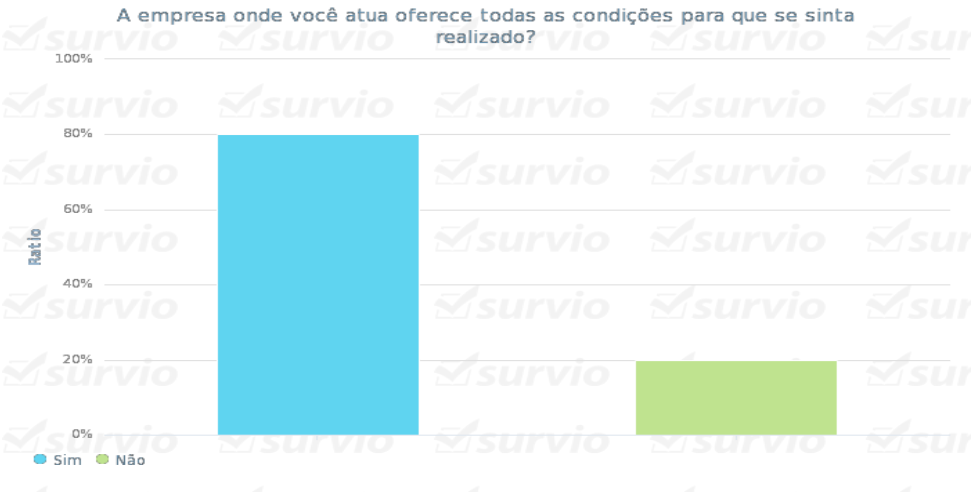


Fonte: Desenvolvido por Survio

Conforme explícito no gráfico acima 85% dos empresários sente a necessidade do auxílio de uma empresa de Consultoria Empresarial, a qual a cidade de Alegrete não oferece, podemos notar que conforme os respondentes há mercado para que uma empresa deste ramo se estabeleça. Os 5%, ou seja, 1 de 20 empresários respondeu que sua empresa não necessita de auxílio e 10% (2 de 20) respondentes considera o auxílio de uma empresa de Consultoria Empresarial indiferente para sua empresa.

O intuito da décima sétima pergunta, foi identificar a realização deste empreendedor diante de sua empresa.

Gráfico 17: A empresa onde você atua oferece todas as condições para que se sinta realizado

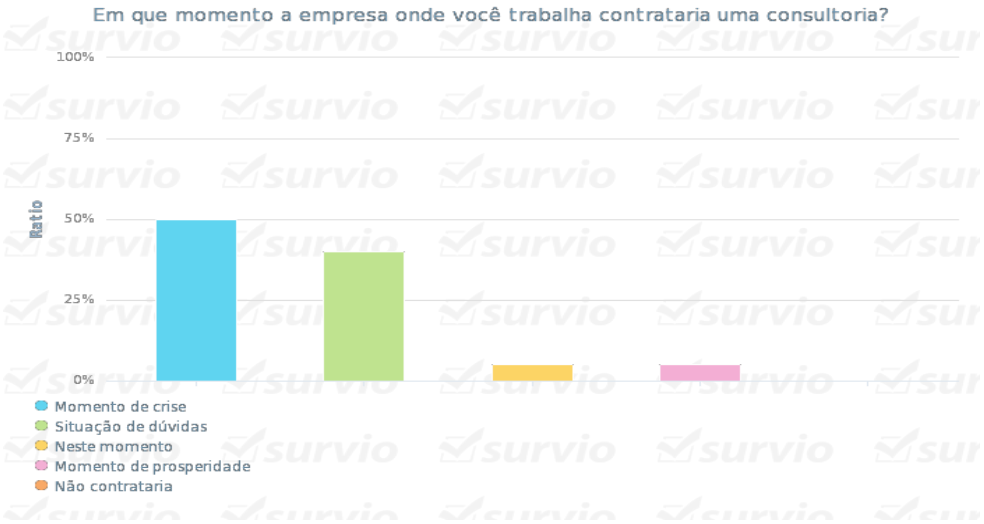


Fonte: Desenvolvido por Survio

Conforme demonstra o gráfico acima, 80% dos empresários acreditam que a sua empresa oferece as condições para que ele se sinta realizado, porém 20% (4 de 20) empresários não sente o mesmo, esse pequeno porem significativo resultado se de ao pequeno histórico de reclamações dos empresários alegretenses diante da atual crise.

O questionamento da décima oitava pergunta, procura saber em que momento a empresa onde atuam contrataria uma empresa de Consultoria Empresarial, foram dispostas cinco alternativas de resposta, sendo: momento de crise, situação de dúvidas, neste momento, momento de prosperidade, não contrataria.

Gráfico 18: Em que momento a empresa onde você trabalha contrataria uma consultoria empresarial



Fonte: Desenvolvido por Survio

De acordo com o gráfico, 50% dos empresários contratariam uma empresa de consultoria no momento de crise em sua empresa, esses empresários representam 10 de 20 pessoas respondentes das questões, 40% deles responderam que contratariam em momento de dúvidas na empresa onde trabalham. Percebendo esses momentos como sendo atuais na economia brasileira e também na cidade, crise e dúvidas seriam os momentos propícios para uma empresa de Consultoria Empresarial entrasse no mercado do comércio alegretense. Apenas 5% (1 de 20) contratariam neste momento e outros 5% contrariam em momento de prosperidade na empresa onde trabalham, nenhum dos respondentes optou pela opção de não contratar uma empresa de Consultoria Empresarial.

CONCLUSÃO

Alguns fatores serão apresentados como conclusivos, mas um fator relevante nas empresas entrevistadas é a valorização do próprio negócio. A maior parte do comércio alegretense é formada por micro e pequenas empresas e a grande maioria contratariam uma empresa na área de Consultoria Empresarial, diante dos resultados podemos notar que mesmo em momento de crise no país e também na cidade os empresários não deixariam de contratar uma empresa deste ramo para auxiliar sua empresa.

Tendo em vista o resultado da pesquisa de campo, percebe-se que empresas de médio e grande porte não foram pesquisadas, mas que as micro e pequenas já são consideradas um parte do mercado que necessita de auxílio de uma empresa que no momento e na cidade não é proporcionado a elas. Ainda notamos, conforme os gráficos apresentados, que serviços como Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento são considerados importantes pelos empresários respondentes.

O presente trabalho objetivou identificar qual a real necessidade de uma empresa de Consultoria Empresarial na cidade de Alegrete/RS, e conclui-se que caso uma empresa deste ramo se estabeleça neste momento terá bons resultados atuando no comércio alegretense, pois há o espaço e, além disso, necessidade por parte dos empresários que conforme os gráficos se mostraram dispostos a contratar uma empresa desse ramo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

APOSTILA do curso de Analista de RH estratégico - ABRH/RS - ministrado em 03/08/2013 em Santa Maria. <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/aprendizagem-organizacional- perspectivas-em-analise/59881/> Acessado em 30 de maio de 2015.

BETHELEM, Agricola. **Estratégia Empresarial**. 6. ed. São Paulo: ATLAS, 2009.

CHIAVENATO, I**. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I**. Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATTO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2011.

DOLABELA, F. **O Segredo de Luísa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DOMENEGHETTI, D. **A Melhor Estratégia para uma Empresa**. [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-melhor-estrategia-para-uma-empresa/72918/>. Acesso em: 28 maio 2015.

DOMENEGHETTI, D. **A Melhor Estratégia para uma Empresa**. [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-melhor- estrategia-para-uma-empresa/72918/>. Acesso em: 28 maio 2015.

DUTRA, J. **Gestão de Pessoas – Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2009.

ENDEAVOR. **Pesquisa Empreendedores Brasileiros: Perfis e Percepções 2013**. [S.l.]: Endeavor Brasil, 2014. Disponível em: <http://info.endeavor.org.br/relatorio-empreendedores-brasileiros- perfis>. Acesso em: 15 jun. 2015.

GAMEIRO, R. A. **Treinamento e Desenvolvimento – O que é T & D.** [S.l.]: Administradores, 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/treinamento-e- desenvolvimento-o-que-e-t-d/65564/>. Acesso em: 16 jun. 2015.

LEAL, P. **Afinal, o que é uma Startup?** [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/afinal-o-que-e-uma-startup/70683/>. Acesso em: 17 jun. 2015.

MÁRCIO, C. **Estratégia: conceito sob ponto de vista de autores brasileiros**. [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/ artigos/academico/estrategia- conceito-sob-ponto-de-vista-de-autores-brasileiros/69575/>. Acesso em: 29 maio 2015.

MÁRCIO, C. **Estratégia: conceito sob ponto de vista de autores brasileiros**. [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/ artigos/academico/estrategia- conceito-sob-ponto-de-vista-de-autores-brasileiros/69575/>. Acesso em: 29 maio 2015.

MÁRCIO, C. **Estratégia: conceitos de gestão estratégica**. [S.l.]: Administradores, 2013. Disponível em:<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/ estrategia- conceitos-de-gestao-estrategica/69603/>. Acesso em: 28 maio 2015.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. 2 ed. São Paulo: FOIL, 2010

MOCSÁNYI, D. **As Novas Demandas do Mercado Sobre as Empresas de Consultoria**. [S.l.]: Consultores, 2003. Disponível em: < http://consultores.com.br/ artigos.asp?cod_artigo=48>. Acesso em: 13 jun. 2015.

MOCSÁNYI, D. **As Novas Demandas do Mercado Sobre as Empresas de Consultoria**. [S.l.]: Consultores, 2003. Disponível em: <http://consultores.com.br/ artigos.asp?cod_artigo=48>. Acesso em: 13 jun. 2015.

MORAES, V. **Recrutamento e Seleção de Pessoal**. [S.l.]: Administradores, 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/recrutamento-e-selecao-de-pessoal/45696/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MORAES, V. **Recrutamento e Seleção de Pessoal**. [S.l.]: Administradores, 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/recrutamento-e-selecao-de-pessoal/45696/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MOTA, R. **Startups: um risco que vale a pena**. [S.l.]: Administradores, 2014. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/startups-um-risco-que-vale-a-pena/76790/>. Acesso em: 17 jun. 2015.

MOTA, R. **Startups: um risco que vale a pena**. [S.l.]: Administradores, 2014. Disponível em:<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/startups-um-risco-que-vale-a-pena/76790/>. Acesso em: 17 jun. 2015.

PALACIOS, F. **Aprendizagem Organizacional:perspectivas em análise**. [S.l]: Administradores, 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/ marketing/a-importancia- da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas/55500/>. Acesso em: 12 jun. 2015.

PALACIOS, F. **Aprendizagem Organizacional:perspectivas em análise**. [S.l]: Administradores, 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/ marketing/a-importancia- da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas/55500/>. Acesso em: 12 jun. 2015.

PEREIRA, G. **Consultoria Empresarial: do conceito à prática**. [S.l.]: Administradores, 2015. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/ negocios/consultoria- empresarial-do-conceito-a-pratica/85991/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

PEREIRA, G. **Consultoria Empresarial:** do conceito à prática. [S.l.]: Administradores, 2015. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/ negocios/consultoria- empresarial-do-conceito-a-pratica/85991/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

SANTOS, J. C. S. **Consultoria Empresarial**. [S.l]: Consultores, 2011. Disponível em: <http://consultores.com.br/artigos.asp?cod_artigo=895>. Acesso em: 13 jun. 2015

SANTOS, J. C. S. **Consultoria Empresarial**. [S.l]: Consultores, 2011. Disponível em: <http://consultores.com.br/artigos.asp?cod_artigo=895>. Acesso em: 13 jun. 2015

SANTOS, J. C. S. **Consultoria Empresarial**. [S.l]: Consultores, 2011. Disponível em: <http://consultores.com.br/artigos.asp?cod_artigo=895>. Acesso em: 13 jun. 2015

Site Gestão de Empresas. Disponível em : http://gestaodeempresas.net/principais-vantagens-e-desvantagens-de-uma-consultora-externa Acessado 14 de dezembro 2015.

SLAC. **Apostila Life Coach**. Porto Alegre: Curso, 2014.

SLAC. **Apostila Life Coach**. Porto Alegre: Curso, 2014. SLAC. Coaching. [S.l.]: SLAC. Disponível em: <http://www.slacoaching.com.br/o-que-e-coaching>. Acesso em: 13 maio 2015.

SLAC. **Coaching**. [S.l.]: **SLAC.** Disponível em: <http://www.slacoaching.com.br/o-que-e-coaching>. Acesso em: 13 maio 2015.

SPINATO, P. **Gestão Estratégica: necessidade e desafio empresarial**. [S.l.]: Administradores, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/ artigos/marketing/gestao- estrategica-necessidade-e-desafio-empresarial/24881/>. Acesso em: 29 maio 2015.

SPINATO, P. **Gestão Estratégica: necessidade e desafio empresarial**. [S.l.]: Administradores, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/ marketing/gestao- estrategica-necessidade-e-desafio-empresarial/24881/>. Acesso em: 29 maio 2015.

APÊNDICE

Apêndice A – Perguntas que compõe o questionário online da pesquisa aplicada e o link enviado aos 20 participantes:

https://www.survio.com/survey/d/Y9B8M6F6X8K2L9R5A

Gênero:
( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro

Estado Civil:
( ) Casado/União Estável ( )Separado ( )Solteiro ( )Viúvo

Grau de Instrução:
( ) Fundamental Incompleto ( )Fundamental Completo ( )Médio Incompleto
( ) Médio Completo ( ) Superior Incompleto ( ) Superior Completo

Faixa Etária:
( ) Até 25 ( )26-35 anos ( )36-45 anos ( )46-55 anos ( )Acima de 56

Quanto funcionários possui a empresa que você trabalha:
( ) 0 a 5 ( )5 a 10 ( )10 a 15 ( )Acima de 15

O que você considera importante na hora da venda:
( ) Atendimento ( )Treinamento ( )Preço ( )Marca

Na empresa onde você trabalha quem realiza o processo de Recrutamento e Seleção dentro da empresa:
( ) Você ( )Uma empresa contratada ( )Outro funcionário ( )Setor de Pessoas

Na empresa onde você trabalha possui estagiários:
( ) Sim ( )Não ( )Não sei

Quem é responsável pela contratação de estagiários:
( ) Você ( )Empresa contratada ( )Setor de Pessoas ( )Outro funcionário
( ) Não possui estagiário

Qual a importância do Treinamento para você:
( ) Importante ( )Razoável ( )Sem Importância

A empresa onde você trabalha oferece Treinamento:
( ) Sim ( )Não

Na empresa onde você trabalha quem realiza o processo de Treinamento dos funcionários:
( ) Você ( )Empresa contratada ( )Setor de Pessoas ( )Outro funcionário
( ) Não possui treinamento

A cidade onde você reside possui uma empresa para auxiliar na área de Pessoas:
( ) Sim ( )Não ( )Não sei

Qual processo você considera que a empresa onde trabalha necessita de auxilio (podendo escolher mais de uma opção:
( ) Recrutamento de pessoas ( )Seleção de pessoas ( )Programa de estágios
( ) Treinamento de pessoas ( )Desenvolvimento de pessoas
( ) Outros não citados
Você sabe o que é uma empresa de consultoria empresarial:
( ) Sim ( )Não

Você considera necessário que a empresa onde trabalha busque auxílio de uma consultoria:
( ) Sim ( )Não ( )Indiferente

A empresa onde você atua oferece todas as condições para que se sinta realizado:
( ) Sim ( )Não

Em que momento a empresa onde você trabalha contrataria uma consultoria:
( ) Momento de crise ( )Situação de Dúvidas ( )Neste momento
( ) Momento de prosperidade ( )Não contratari