



# ENERGIA E ALIMENTOS

XVI Seminário de Iniciação Científica  
XIII Jornada de Pesquisa  
IX Jornada de Extensão

UNIJUI . 23 a 26 de setembro de 2008



## GESTÃO DE PESSOAS E OS PROCESSOS DE MUDANÇAS: O CASO DA COOPERMIL<sup>1</sup>

*Janete Sander Stochero<sup>2</sup>, Pedro Luís Buttenbender<sup>3</sup>*

**INTRODUÇÃO:** Os avanços e mudanças são crescentes, mais rápidas e mais profundas, e geram novas responsabilidades e competências para a gestão de pessoas nas organizações e de forma especial nas organizações cooperativas. As pessoas são agentes de mudanças, ajustam-se e impactam nas transformações das organizações nos contextos econômicos, mercadológicos, tecnológicos, cooperativos entre outros. A flexibilidade das organizações e a gestão estratégica das pessoas impactam positivamente os processos de mudanças. A tecnologia de fronteira já não garante mais o futuro da organização. Dentro de uma visão global da economia, as organizações necessitam de profissionais com atuação mais estratégica, global e sistêmica com as demais áreas das organizações. Porém, este novo contexto econômico implica em fortes pressões por mudanças na gestão de pessoas das organizações. Os desafios impostos às organizações são na realidade impostos às pessoas que lá trabalham. Por isso é fundamental uma gestão de pessoas moderna, flexível e ajustada à realidade externa e as necessidades da organização. Isso significa novas atribuições para a função RH. O objetivo do presente estudo concentra-se em estudar as mudanças e diretrizes na gestão de pessoas da Cooperativa Mista São Luiz Ltda - Coopermil, propondo estratégias de consolidação. Atender aos seguintes objetivos específicos: caracterizar e contextualizar a organização e sua gestão de pessoas; identificar principais mudanças e impactos sobre recursos humanos, análise dos ambientes externos e internos da Coopermil; descrever principais mudanças nas políticas e diretrizes da gestão de pessoas na Coopermil; analisar as variáveis ambientais e de mudanças nas políticas de desenvolvimento de recursos humanos; e propor estratégias e mecanismos de implantação e consolidação das mudanças nas políticas e diretrizes da gestão de pessoas na Coopermil. **METODOLOGIA:** O método de estudo utilizado como referência será o 'estudo de caso', pois este estudo procura analisar uma determinada situação, ou processo, dentro de uma organização. Será também exploratório e descritivo de pesquisa, onde serão utilizadas entrevistas semi-estruturadas com os gestores da Coopermil e também com alguns gestores de outros segmentos externos a organização. O tratamento das questões será de forma qualitativa. Serão consultadas bibliografias referentes ao tema, manuais internos, relatórios, anotações e observação direta. **RESULTADOS PROPOSTOS:** Através do presente estudo, buscar-se-á identificar e analisar a principais mudanças e impactos na gestão de pessoas da Coopermil, propondo estratégias de aprimoramento da gestão de pessoas e da própria organização cooperativa. Novas competências e responsabilidades estratégicas, táticas e operacionais são requeridas dos profissionais, bem como, habilidades e atitudes dos líderes, voltados à gestão de pessoas. Este aprimoramento e acumulação de novas competências resultam em grande parte dos diferentes processos de aprendizagem de seus membros. As organizações cooperativas incorporam estas exigências e agregam competências que se vinculam aos valores, princípios e práticas das organizações cooperativas. A expectativa que os resultados deste estudo possam ser



# ENERGIA E ALIMENTOS

XVI Seminário de Iniciação Científica  
XIII Jornada de Pesquisa  
IX Jornada de Extensão

UNIJUI . 23 a 26 de setembro de 2008



referências a gestão de pessoas, as práticas das organizações cooperativas e as referências conceituais que fundamentam as ciências na área.

- 1 Projeto de Pesquisa para realização do Estágio Supervisionado em Administração II, do Curso de Administração da UNIJUI, Campus Santa Rosa – 2008.
- 2 Bacharelada em Administração pelo Curso de Administração da UNIJUI-DEAd e coordenadora da pesquisa.
- 3 Professor orientador da pesquisa.