

Autor: José Garcia Coelho

Título(s): [pt] Processo sucessório :um estudo de caso na Votorantim Metais.

Resumo(s): [pt] O objetivo principal deste estudo é apresentar e discutir a forma pela qual as empresas estabelecem e operacionalizam os programas de sucessão, de forma a identificar e capacitar talentos internos para ocuparem, a médio e longo prazo, posições chave na estrutura hierárquica. Analisa também, os principais instrumentos e processos que suportam a tomada de decisão acerca da escolha e desenvolvimento dos sucessores, a forma pela qual o programa se insere na gestão estratégica de recursos humanos e a sua contribuição para a sustentação da estratégia de negócios. Sabe-se que, em ambientes de negócios de alta competitividade, a criação e sustentação de vantagens competitivas está diretamente associada à capacidade das empresas em responder com eficiência e rapidez às necessidades de mercado. Para isso, além de contar com a disponibilidade de recursos físicos, financeiros e produtos de valor agregado percebido pelos clientes, as empresas necessitam dispor de pessoas altamente capacitadas, principalmente nos escalões superiores, aptas para a implementar as estratégias e conduzir os negócios de forma a atingir os resultados almejados. Utilizando o referencial teórico, este trabalho analisa o Programa de Sucessores implementado pela Votorantim Metais que compatibiliza, as estratégias empresariais e a gestão de pessoas, a partir da adoção de ferramentas e programas integrados, adaptados à realidade e ambiência da empresa. Estes instrumentos e programas, quando implementados dessa forma e adaptados às características do ambiente no qual serão aplicados, agregam valor tanto econômico, para as empresas, quanto social, para os empregados - a partir da geração de oportunidades de ascensão profissional.

[] The main objective of this study is to present and to discuss the means by which companies establish and implement the programs of succession, in order to identify and to enable internal talents to occupy, in the medium and long term, key positions in the organizational structure. It also analyzes the main instruments and processes that support the decisions concerning the choice and development of the successors, how the program is integrated into the human resources strategy and its contribution to the overall business strategy. In a business-oriented environment of high competitiveness, the creation and maintenance of competitive advantage is directly associated with the company's ability to answer efficiently and rapidly to the market's needs. To accomplish this, the company needs, not only physical, financial resources and products of aggregate value perceived by the customers, but also highly capable personnel, mainly in its superior ranks, capable of implementing business strategies to reach long term results. Using the theoretical concepts this research analyzes the Succession Program implemented by Votorantim Metals in Brazil which integrates, strategies and human resources management, by implementing tools and integrated programs, adapted to the company's environment. These instruments and programs, when implemented in this form and adapted to the characteristics of the environment add no only economic value but also social value to the employees by creating chances of professional