

DESENVOLVIMENTO DE POTENCIAS SUCESSORES APÓS A CONSTRUÇÃO DO MAPA SUCESSÓRIO

TATIANA ALMENDRA DUTRA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

LEONARDO NELMI TREVISAN

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO

FACULDADE FIA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (FFIA)

DESENVOLVIMENTO DE POTENCIAS SUCESSORES APÓS A CONSTRUÇÃO DO MAPA SUCESSÓRIO

Introdução

Em um ambiente cada vez mais competitivo as pessoas são o principal ativo para as organizações e delas depende a sua sobrevivência, tornando cada vez mais importante identificar os profissionais com potencial para assumir os desafios futuros da organização que geralmente, são identificados a partir de um processo sucessório estruturado. No entanto, segundo a literatura, a maior parte das organizações desenvolve o mapa sucessório, mas não possui um programa de desenvolvimento estruturado para os potenciais sucessores.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O objetivo do presente trabalho é verificar se as organizações estão trabalhando o desenvolvimento de candidatos à sucessão inseridos no mapa sucessório e de que forma este desenvolvimento está sendo trabalhado nos diferentes estágios de maturidade do processo sucessório.

Fundamentação Teórica

O processo sucessório busca identificar um pool de talentos e desenvolvê-lo para garantir a perenidade das organizações, no entanto, possui três níveis de maturidade: no primeiro nível do processo sucessório estão as organizações que só buscam um sucessor quando a posição se torna vacante; no segundo estão as organizações que tem o processo sucessório minimamente estruturado e realizam o mapa sucessório da organização; e em um terceiro as organizações que vinculam o processo sucessório e a confecção do mapa de sucessão a estratégia organizacional de curto, médio e longo prazo.

Metodologia

Este estudo é quantitativo e populacional. A principal técnica de análise de dados foi o coeficiente Phi (ϕ) de correlação, que consiste em um χ^2 de uma matriz 2x2, adequado para analisar duas variáveis dicotômicas ou dicotomizadas; com n para o tamanho amostral, utilizou-se também estatísticas descritivas básicas: média, moda, frequências e proporções, Análise de Variância (ANOVA) e Análise de Regressão.

Análise dos Resultados

Os dados levantados pela pesquisa mostram que mais de 50% das empresas ainda não possuem práticas formais de desenvolvimento para os profissionais identificados como candidatos à sucessão corroborando com a literatura. No entanto, verificou-se que nas variáveis que tratam das políticas para um pool de talentos encontram-se mais fortes no Estágio III. Isso pode indicar uma maior maturidade dessas organizações com relação a implantação de políticas para o desenvolvimento de seus potenciais sucessores, oferecendo uma política específica para todo o pool de potenciais sucessores.

Conclusão

A maior parte das empresas não possuem práticas formais para o desenvolvimento de profissionais mapeados como potenciais sucessores em todos os Estágios, no entanto, no Estágio III as atribuições no nível de complexidade do chefe apareceram com uma correlação mais forte do que nas demais o que pode demonstrar uma maior preocupação em de fato desenvolver seus potenciais sucessores, já que os autores que discorrem sobre aprendizagem colocam essas ações como mais efetivas.

Referências Bibliográficas

DUTRA, J. S.; DUTRA, T.A. Gestão do Processo Sucessório: Preservando o Negócio e a Estratégia. São Paulo: Atlas, 2016. GROVES, K. S.. Succession management capabilities: planning for the inevitable transition of executive talent. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2018, No. 1, p. 15773). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2018. ROTHWELL, W. J.. Career Planning and Succession Management: developing your organization's talent - for today and tomorrow, Ed. Praeger, 2005.

