

PADUA, Paula Eunice.
CANDIDO, Ana Carolina.
GOUVÊA, Erika Aparecida.
PEREIRA, Renato de Castro
GRASSI, Jose Augusto.

paula_padua@outlook.com
accandido65@gmail.com
Erika.gouvea@hotmail.com
renattinhocp@hotmail.com
jose.grassi@gmail.com

*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
**Docente Curso de Administração de Empresas

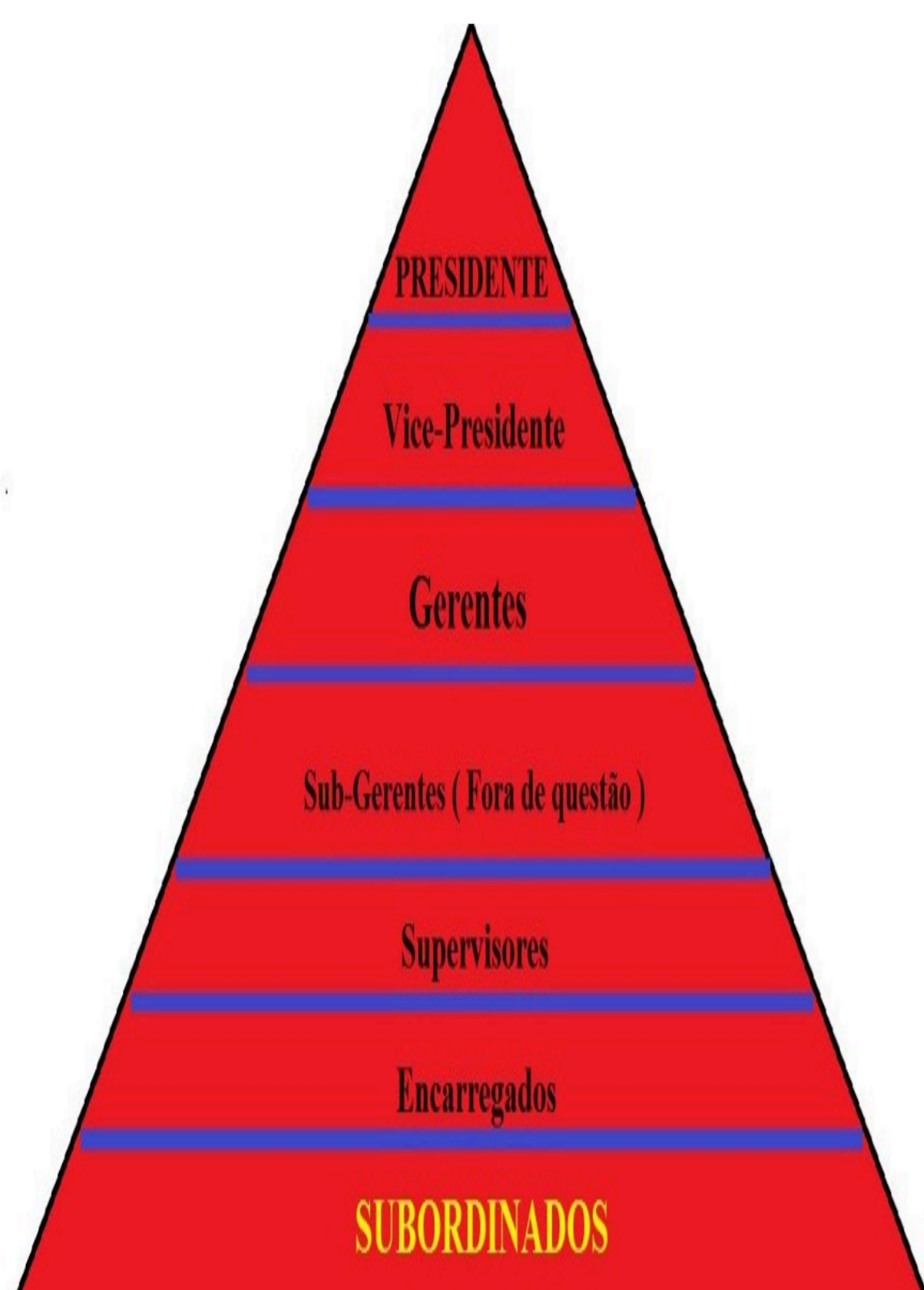
INTRODUÇÃO

Se nos ativermos à questão liberdade, poderemos até nos confundir e acreditar que a hierarquia seja algum tipo de quebra da igualdade. Em verdade, devido à natureza humana de, normalmente, seguir somente aquilo que acredita em atendimentos aos desejos individuais, as instituições para que sejam duráveis ou executem suas funções com o menor nível de falhas, precisam de uma contenção hierárquica.

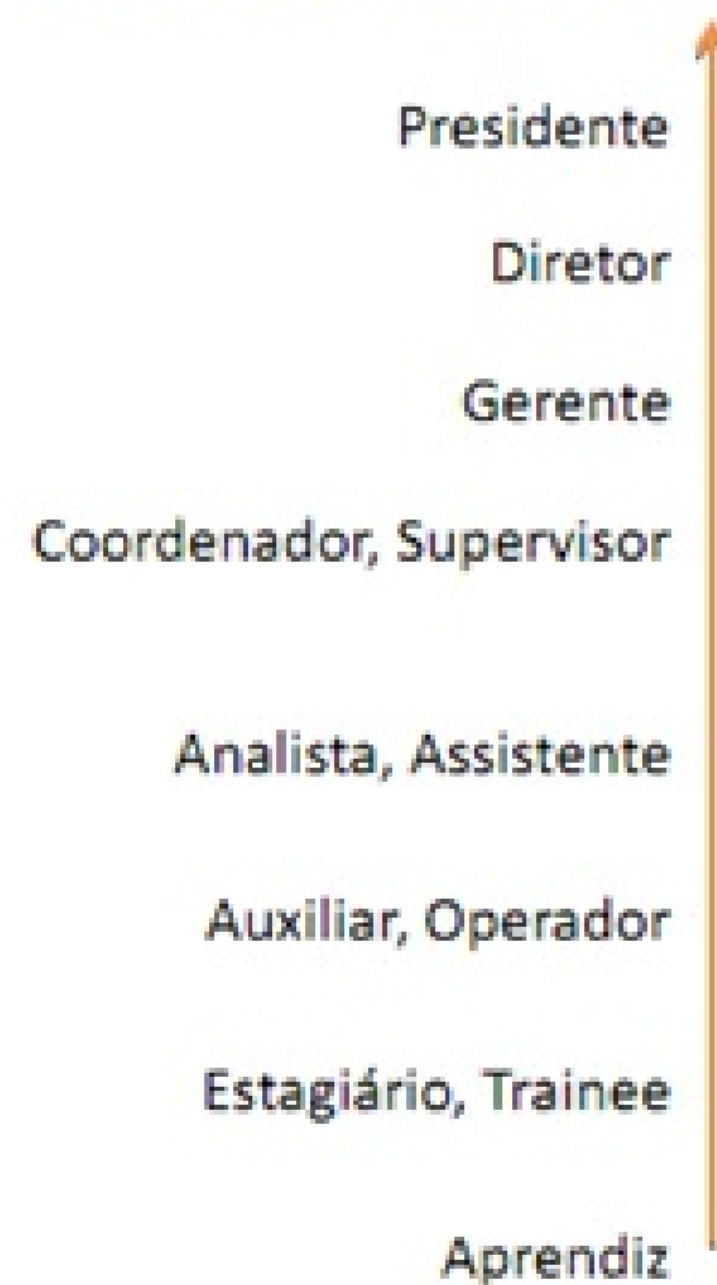
A hierarquia estabelece como a divisão do trabalho é feita, distribuindo tarefas mediante as qualidades de cada elemento da organização, estas qualidades poderão ser definidas pelo grau acadêmico ou de experiência numa determinada área de conhecimentos.

Planejar a carreira é uma decisão individual e racional, que determina um caminho único para cada profissional. A empresa e os gestores, porém, podem ser grandes parceiros nesse processo. As vantagens são muitas, para subordinados e gestores, e ambos podem atingir excelentes resultados.

Pelo princípio de Peter se compreende que alguém possa ingressar numa empresa como estagiário; deste início pode vir a passar, por merecimento, a técnico efetivado; dali galgaria novos postos até, por exemplo, uma gerência, onde revelaria ser incompetente. Com isto, sua ascensão findaria e esta pessoa ficaria estagnada numa função para a qual não tem qualquer competência para exercer.



PLANO CARREIRA



DESENVOLVIMENTO

PETER(1969), ressalta que nem todos os indivíduos se elevam, e alguns não são promovidos porque se acreditam indispensáveis no lugar em que estão, ou seja, se elevaram até o nível da indispensabilidade. Concluiu então que quando coincidem os níveis de incompetência com o de indispensabilidade de um indivíduo, nos deparamos com uma anomalia: o incompetente indispensável. Considerou que o fenômeno não era limitado, em dado momento ele virá a ocorrer com cada empregado numa hierarquia, quer seja numa empresa comercial, numa indústria, sindicato, na política e governo, nas forças armadas, na religião e educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um Planejamento de Carreira corporativo consiste numa estruturação organizacional que possibilita aos colaboradores evoluir e galgar novos cargos e posições na empresa. Entretanto, um plano conciso é aquele capaz de atender tanto as necessidades da organização, quanto os anseios e ambições profissionais e pessoais do colaborador. Uma das alternativas para manter o interesse do colaborador é apresentar condições de crescimento e de desenvolvimento através de um Plano de Carreira.

Neste atual cenário, as relações entre empresas e profissionais estão passando por uma revolução. "A dependência torna-se parceria" (FRANCO, 2002 b, p. 11).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LOPES,Vitor. A Hierarquia de uma empresa. Disponível em:<<http://www.empregoerenda.com.br/ideias-de-negocios/materias/1628-a-hierarquia-de-uma-empresa>. Acesso em: 24 de set. de 2014.

MARQUES,Jose Roberto. Plano de Carreira. Disponível em:<<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/rh-e-gestao-de-pessoas/o-que-e-plano-de-carreira/>. Acesso em: 23 de set. de 2014.