



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO

OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

<EMPRESA>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO, 2019

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO

OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

GRINGS ALIMENTOS SAUDÁVEIS

MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a Fernanda Moreira.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a Fernanda Moreira.

ESTUDANTES:

JENEFFER CRISTINA SERRANO, RA 1012019200324

THAINARA DA COSTA FONSECA, RA 1012019200378

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO, 2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3. PROJETO INTEGRADO	4
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	4
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	8
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	8
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	10
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	13

1. INTRODUÇÃO

O Objetivo principal deste trabalho é relatar sobre a avaliação e desempenho da empresa Grings e seus métodos de treinamento.

No ambiente de trabalho a avaliação é necessária para dar rumo ao crescimento e desenvolvimento para uma melhoria constante na empresa. O processo de avaliação de desempenho almeja o desenvolvimento contínuo dos profissionais e de sua organização.

Em função das mudanças no trabalho e nas organizações, cresce a demanda por avaliações de desempenho utilizando os métodos de treinamento com o objetivo de possibilitar melhores resultados para a empresa. Por essas e outras é importante manter os colaboradores motivados, o treinamento é a ferramenta mais adequada para o desenvolvimento de habilidades e competências nos colaboradores, tornando-os mais produtivos, criativos e inovadores, a fim de que contribuam para que a empresa se torne cada vez melhor e mais competitiva.

O setor de Recursos Humanos desenvolve um papel de muita importância dentro da empresa, atuando com o intuito de gerir pessoas para que se desenvolvam e assim possam desenvolver a empresa para melhorias contínuas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

NOME DA EMPRESA : GRINGS ALIMENTOS SAUDÁVEIS

RAZÃO SOCIAL : GRINGS & FILHOS LTDA

CNPJ: 03.102.452/0001-72

ENDEREÇO: RUA EISLEBEN CEREJA CORRÊA FONSECA,220

DISTRITO INDUSTRIAL III. SÃO JOÃO DA BOA VISTA - SÃO PAULO -BRASIL

CEP: 13877-776

EMAIL:COMERCIAL@GRINGS.COM.BR

TELEFONE:(19)3624-1304

Á Missão da empresa Grings é proporcionar sempre o bem-estar de seus clientes.

ÁREA DE ATUAÇÃO: Indústria – destinada a produção de matérias-primas em produtos acabados, por meio de máquinas ou manualmente.

A Grings vem crescendo junto da procura por uma alimentação mais adequada e tem como visão tornar-se referência na área de alimentos, sempre com novidades para atender a demanda atual de alimentação saudável.

Tendo como prioridade oferecer informação adequada e compreensível ao consumidor sobre seus produtos.

A Empresa trabalha com cinco tipos de produtos:

FUNCIONAIS, INTEGRAIS, LOW GLUTEN, ORGÂNICOS, ZERO AÇÚCAR.

Além disso, possuem loja virtual e os seus produtos também estão presentes por meio de representantes e distribuidores.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Existem vários tipos de treinamento e desenvolvimento que podem ser aplicados dentro de uma empresa. Cada um trabalha melhor com um objetivo específico, iremos citar alguns métodos usados pelas empresas:

O TREINAMENTO ORGANIZACIONAL é a capacitação da empresa como um todo, pode ser feito por meio de palestras, workshops ou até mesmo cursos online.

O TREINAMENTO DE LIDERANÇA é direcionado para os líderes das empresas. Eles precisam gerir equipes, tomar decisões, disseminar as melhores práticas e ainda ser uma motivação e inspiração para outros funcionários.

O TREINAMENTO MOTIVACIONAL é específico para alguns momentos de desânimo, desmotivação e baixa produtividade no trabalho. Isso pode acontecer por questões pessoais ou por fatores relacionados ao próprio ambiente da empresa e é nesse momento que entra criar cursos de capacitação para as áreas nas quais o desinteresse existe por falta de instrução ou compreensão das atividades pode também ser elaborado programas de benefícios e premiações.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Os métodos de treinamento tradicionais são compostos por 3 tipos, O MÉTODO DE APRESENTAÇÃO, MÉTODOS PRÁTICOS E MÉTODOS DE FORMAÇÃO DE GRUPOS.

O MÉTODO DE APRESENTAÇÃO é aquele em que os aprendizes são destinatários passivos de informação, este método inclui palestras, livros de exercícios, vídeos, dvds e jogos. São combinações de métodos que envolve o aprendiz ativamente e ajuda na transferência do treinamento.

MÉTODO PRÁTICO é aquele que exige que os participantes estejam envolvidos no aprendizado, como treinamento no local de trabalho, simulações, jogos, modelagem de comportamento.

MÉTODO DE FORMAÇÃO DE GRUPOS são métodos de treinamentos elaborados que ajuda no desenvolvimento e melhoria da eficácia do grupo.

Os Métodos de treinamento com base em tecnologia são compostos por 5 tipos, O MÉTODO DE MÍDIAS SOCIAIS, SIMULAÇÕES E JOGOS, TECNOLOGIAS MÓVEIS DE APRENDIZAGEM, SISTEMAS DE TUTORIA INTELIGENTE E O MÉTODO DE APRENDIZAGEM A DISTÂNCIA.

Basicamente O MÉTODO DE MIDIA SOCIAIS nada mais é que troca de informação e comunicação pelas redes sociais como: facebook, twitter ,instagram,youtube e várias outras que existem.

AS SIMULAÇÕES E JOGOS é ideal para que os funcionários enfrentem uma situação real para saber como se comportar e como fazer o seu papel correto no momento certo, oferecer um serviço de qualidade e um trabalho em equipe bem-sucedido quando necessário.

AS TECNOLOGIAS MÓVEIS DE APRENDIZAGEM são aquelas que pode ser feita pelo tablet, smartphone, notebook... podem ser feitas em qualquer lugar e a qualquer momento.

O SISTEMA DE TUTORIA INTELIGENTE (ITS). Há três tipos de ambientes ITS: tutoria, coaching e empoderamento. A tutoria é uma tentativa estruturada de aumentar o entendimento do aprendiz quanto a um domínio de conteúdo. O coaching, por sua vez, oferece flexibilidade ao participante para praticar habilidades em ambientes artificiais. Já o empoderamento refere-se à capacidade do estudante de explorar livremente o conteúdo do programa de treinamento.

O MÉTODO DE APRENDIZAGEM A DISTÂNCIA inclui discussões em áudios, salas de aulas virtuais, treinamento e tarefas distribuídos pela internet.

Os Métodos são muito bons, porém o melhor a se fazer é intercalar um pouco de cada treinamento, pois precisamos de um líder por perto para poder nos ensinar de forma mais adequada a atividade que será realizada ali no momento e também as vezes precisamos de alguém que nos auxilie de longe por uma tecnologia mais avançada como fazer uma ligação, ou enviar um e-mail algo do tipo que resolva o problema ou apenas nos de conhecimento onde estivermos e no momento que precisarmos.

A força dos treinamentos com base em tecnologia é a praticidade em que podemos nos comunicar através das redes sociais, é conseguir fazer o trabalho que é feito na empresa em qualquer lugar que você esteja, é ter um tutor para te orientar, muitos pensam em liberdade até.

Já a fraqueza é que algumas pessoas não têm muito compromisso quando se trata de algo que você possa fazer longe de outras pessoas ou no momento que lhe for mais adequado.

Cada método tem seu ponto positivo e negativo, porém quando são realizados em conjunto, transmitem segurança, aumentam a vantagem de acerto e a eficácia, quanto aos seus pontos negativos, diminuem significativamente.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Em relação a necessidades de treinamento e desenvolvimento na empresa escolhida é realizada de várias maneiras, sendo elas através de:

- Conversas com os gerentes e líderes do setor, a fim de identificar atividades e pontos a serem melhorados;
- Informações de comunicadores obtida pelo SAC; (Serviço de Atendimento ao Consumidor)
- Informações da equipe comercial, obtidas no ponto de venda;
- Reuniões/entrevista com o (s) colaborador (es) envolvido (s) em determinadas funções ou setor.

Com relação a resposta da empresa, concluímos que seu processo de diagnóstico é bom, e então sugerimos que ela os mantenha, e caso haja possibilidade, sempre atualizar alguns treinamentos com seus funcionários.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Há dois métodos de avaliações mais comum e utilizados para identificar o desempenho dos funcionários que são individuais e múltiplas.

Os métodos de avaliação individual como o próprio nome diz servem para avaliar cada funcionário individualmente.

Já os métodos de avaliação múltiplas servem para avaliar os funcionários coletivamente (em grupos).

Individuais	Múltiplas
Escala de pontuação gráfica (UGB)	Classificação
Escolha forçada	Comparação em pares
Relatório descritivo	Distribuição forçadas
Incidentes críticos	Gestão por objetivos
Lista de verificações	-
Escalas de comportamento	-

Para entender melhor identificamos os pontos positivos e negativos, tanto individuais quanto das múltiplas da Grings.

Individuais:

Escala de pontuação gráfica utiliza um formulário que avalia o desempenho passado dos colaboradores por meio de fatores de avaliação previamente definidos. Um dos motivos para o seu "sucesso" está relacionado ao fato de ser simples e de fácil planejamento e construção, embora este método propicie a superficialidade

Os seus prós e contras são:

Prós

Possibilita a visão global dos fatores de avaliação.

Contra

Avalia apenas o desempenho passado.

Fácil de planejamento e construção da avaliação.

Superficial e subjetivo

Fácil retroação de dados ao avaliado.

Pouca ou nenhuma participação ativa do funcionário avaliado.

Escala Gráfica

Fatores	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo
Assiduidade (comparece ao trabalho sem faltas)					
Pontualidade (Comparece ao trabalho sempre no horário)					
Trabalho em equipe					
Criatividade (capacidade de inovar)					
Produção (Realiza o trabalho solicitado)					
Resolução de problemas					

www.gpparaconcursos.blogspot.com.br

Múltiplas:

Método da Escolha Forçada avalia o desempenho dos funcionários por meio de frases descritivas de alternativas de tipos de desempenho individual.

Em cada bloco ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador é forçadamente escolher uma ou duas frases que mais se aplica ao desempenho do avaliado.

Existem duas formas de elaboração das frases:

1- Os blocos são formados por duas frases de significado positivo e duas de significados negativos, o avaliador ao julgar o avaliado escolhe a frase que mais se aplica e menos se aplica;

2- Dentro de cada bloco há quatro frases de significado apenas positivo, o avaliador ao julgar

o avaliado escolhe as frases que mais se aplica ao seu desempenho.

Vantagens:

Desvantagens:

Vantagens: Proporciona resultados mais confiáveis, isentos de influências subjetivas e pessoais;
Sua aplicação é simples e não exige preparo prévio dos avaliadores;

Desvantagens: Planejamento cuidadoso e demorado, porque sua elaboração e montagem são complexas.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Os modelos de avaliação utilizados pela empresa Grings são os métodos de mapeamento comportamental e entrevista com psicóloga.

O mapeamento do perfil comportamental dos colaboradores é um processo que envolve diversas técnicas, como testes, dinâmicas em grupo, entrevistas e até simulações.

Ele é realizado por meio de questionários estruturados que devem ser respondidos pelos próprios empregados de acordo com suas preferências, percepções, valores e prioridades.

O mapeamento comportamental dos funcionários pode ser aplicado durante diversos processos e com determinadas finalidade, desde uma entrevista de emprego até mesmo um colaborador que almeja mudar ou subir de cargo.

A realização de testes é fundamental para a escolha dos melhores candidatos, pois muitos profissionais podem até ter a capacitação necessária, mas não possuem o perfil comportamental adequado.

4. CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho verificamos que a empresa GRINGS possui uma boa estrutura de RH e de toda a empresa em si.

A empresa atua na área de alimentos e aprendemos o quão importante é ter uma alimentação mais saudável. E para que esses produtos estejam em nosso dia a dia a empresa tem excelentes recursos e funcionários treinados para trabalharem em conjunto e assim ajudar com que a empresa evolua cada vez mais.

Os treinamentos são passados de forma adequada aos funcionários de acordo com a necessidade e também com as normas da empresa. Após os treinamentos a empresa faz uma avaliação para ver se foi assimilado tudo de forma correta para posteriormente desenvolver as habilidades e competências necessárias pois o desempenho de cada funcionário reflete no desempenho da empresa em geral.

Por fim concluímos que o treinamento é fundamental para o desenvolvimento dos colaboradores e por isso não podemos negar que mais do que máquinas e processos, uma empresa é constituída por pessoas e sem as quais não seria possível realizar processos ou produzir bens ou serviços, então um treinamento e uma avaliação de qualidade é fundamental para os crescimentos de ambos (colaborador e empresa geral).

REFERÊNCIAS

6 técnicas de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Hotmart/blog. Disponível em: <https://blog.hotmart.com/pt-br/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>. Acesso em: 17/11/2019

As Avaliações de Desempenho (Escala Gráfica). GP concursos, 2012. Disponível em <http://gpparaconcursos.blogspot.com/2012/12/as-avaliacoes-de-desempenho-escala.html>. Acesso em 17/11/2019

Métodos de avaliação do desempenho. Passei direto. Disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/20935458/metodos-de-avaliacao-do-desempenho>. Acesso em 20/11/2019

ANEXOS

