



# PROJETO DE EXTENSÃO

2021

**UNifeob**

| ESCOLA DE NEGÓCIOS

**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO DE EXTENSÃO**

**KR SOM, FILM & ACESSÓRIOS**

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**

**NOVEMBRO, 2021**

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

KR SOM, FILM & ACESSÓRIOS

MÓDULO DE GESTÃO DE PESSOAS

Avaliação de Desempenho - Prof. José Marcio Carioca

Seleção e Retenção de Talentos - Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Liderança e Coaching - Prof. Almir Abreu

Departamento Pessoal - Prof. Danilo Morais Doval

Projeto de Gestão de Pessoas - Prof. Ana Carolina Maldonado Matos

Alunos:

Igor Aquino Floriano - 20001863

João Gabriel Molina - RA 19001121

Patrick Richard Jonas de Souza - RA 19000534

Tarcísio Pires - 19001243

Mentor:

Júlia Aduino Da Silva 19001877

Juliana Gonçalves Dias RA:21000622

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

# SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 METODOLOGIA	5
4 RESULTADOS	8
5 CONCLUSÃO	9
6 REFERÊNCIA	10
7 ANEXOS	10

## 1 INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é auxiliar uma empresa utilizando a consultoria como meio de conservação para trazer o melhor desenvolvimento do empreendimento proposto. Através de algumas pesquisas e observações conseguimos identificar quais são as necessidades que o empresário nos pontuou que enfrenta por ser um negócio pequeno, mas tendo como alvo buscar novas ideias e meios que possam agregar para a expansão da empresa. Compreendendo que um dos objetivos do empresário é agregar na parte salarial, como comissões e benefícios para seus funcionários, usando essa tática como parte motivacional, diagnosticamos que a melhor forma de mudança de sua empresa é a Gestão de Pessoas, para que ela seja um meio de induzir o progresso visado.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa descrita ao longo deste projeto possui os seguintes dados: Razão Social: RAFAELA MAZI DE JEZUS, nome fantasia KR - SOM - FILM - ACESSORIOS, CNPJ 32.067.028/0001-32, situada na Avenida Brasília, 1383, Vila Zaneti, na cidade de São João da Boa Vista/SP, CEP 13870-590. Sua prestação de serviço tem como serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores.

A empresa atualmente possui 2 (dois) colaboradores, a abertura da empresa foi realizada na data do dia 21/11/2018. Atuando no mercado do comércio a varejo de peças e acessórios novos para veículos e automotores, especializado em eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo, tendo como seus principais clientes carros particulares e concessionárias.

Os principais concorrentes situados na mesma cidade são: Hp acessórios, Garage e Audio Center Som & Acessórios Automotivos.

## 3 METODOLOGIA

Compreendendo os conteúdos apresentados anteriormente, e entendendo que para a elaboração de uma metodologia é preciso seguir dividir as necessidades, concluindo que para a mudança das percepções é necessário a elaboração de algumas etapas.

### **1. Etapa - Ferramentas e métodos de incentivo para o desenvolvimento**

Uma das estratégias elaboradas que visa estabelecer os objetivos é uma das formas mais claras de aumentar o desempenho e a produtividade dos colaboradores. Entender quais são as necessidades da empresa em relação aos liderados é fundamental para que o planejamento seja pensado de uma melhor forma, que consiga fazer a diferença na comunicação e com isso consiga bons resultados, conseguindo alavancar o negócio e atrair mais clientes.

Com a estratégia definida, o empresário precisa escolher qual o melhor tipo de bonificação que agrade sua equipe, tendo em vista que nem sempre os incentivos monetários são os que mais agradam, em alguns casos outros tipos de recompensas são melhores aceitos, como dia de folga, viagem, etc. Com o mercado de trabalho com certa competitividade, é importante que a empresa incentive os colaboradores.

### **2 . Etapa - Trabalhando a liderança.**

Para um bom desenvolvimento de uma empresa, um líder que sabe delegar tarefas é uma habilidade essencial em diferentes aspectos. Muitas vezes alguns gestores pecam por cair na tentação do “faça você mesmo”, especialmente quando estamos muito ocupados, quando na verdade a tarefa mais importante de um líder em sua empresa é ensinar as pessoas a fazerem o seu trabalho de maneira correta para que a engrenagem funcione. No caso da KR, para conseguir aumentar a produtividade e também sua base de serviços e clientes, o líder precisa delegar suas funções para conseguir explorar novas oportunidades e também melhorar seus processos, olhando em uma nova perspectiva. Com isso aconselhamos um processo de delegação onde conseguimos delegar, acompanhar e aprimorar uma pessoa em um processo de aprendizagem.



1- Para isso, primeiro precisamos dividir todas as tarefas em quatro categorias.

- Urgente e importante;
- Não urgente e importante;
- Urgente e não importante;
- Não é urgente e não é importante.

Tarefas nas categorias 3 e 4 devem ser delegadas imediatamente. As tarefas 1 e 2 também podem ser delegadas, mas sua delegação precisará de um pouco mais de planejamento.

2 - Escolha uma pessoa adequada.

- Quais tarefas os membros da equipe podem fazer tão bem ou melhor do que eu?
- Quais tarefas desenvolvem os indivíduos?
- Quais tarefas são rotineiras, quais tarefas atrairão os membros da equipe?

3 - Planejamento para delegação e definição de objetivos.

Estabeleça objetivos claros que sejam específicos, mensuráveis, acordados, realistas e com prazo determinado. Eles também podem ser emocionantes e recompensadores. Pense em todas as informações de que a pessoa precisará.

4 - Implementar delegação.

- Faça perguntas abertas para verificar seu entendimento e comprometimento.
- Pergunte-lhes como se sentem e como acham que podem abordar a tarefa.

5 - Monitorar a delegação.

Acompanhe o progresso. Isso pode ser por meio de revisões regulares acordadas ou por meio de bate-papos informais. Certifique-se de estar disponível para apoiar o membro da equipe.

6 - Revise e avalie.

Dê feedback sobre o desempenho. O feedback construtivo é vital para o desenvolvimento de sua equipe e as sessões de feedback devem ser tratadas com sensibilidade, usando um modelo de Coaching como GROW.

## 4 RESULTADOS

A projeção esperada com análises e estratégias desenvolvidas para a empresa KR Som, teria como resultado um aumento significativo em todas as áreas. Buscando assim um local maior, porém, tentando manter a mesma qualidade de localização que possuem hoje. O aumento no número de funcionários seria algo relativamente importante para o crescimento, tanto para não sobrecarregar nenhum dos funcionários e assim ter uma melhor divisão de tarefas e conseqüentemente com isso o número de clientes aumentaria e o seu capital de giro também.

## 5 CONCLUSÃO

Neste trabalho com a empresa KR som, o foco foi resolver os pequenos problemas para o que o empresário conseguisse focar na expansão da empresa. Chegamos a conclusão que para tal feito, seria necessário investir em estudo, para que acima de tudo o proprietário seja um bom líder, que saiba incentivar e dividir as tarefas com sua equipe. Sendo assim, ele não ficaria sobrecarregado e conseqüentemente iria focar no projeto de expansão.

## 6 REFERÊNCIA

ABNT - referência  
Even 3 - Metodologia  
Revista Exame - 100 melhores líderes  
Google Imagens - imagem ilustrativa

## 7 ANEXOS