



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

NIPÔNICA TOYOTA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
NIPÔNICA TOYOTA

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AValiação DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

Helio Emmanuel de Araujo, RA 1012019100141

Flávia Guimarães, RA 1012019100148

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	8
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	8
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	8
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE	9
3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE	9
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	9
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado, iremos trazer informações sobre técnicas de avaliação de desempenho da empresa em relação a formação de seus colaboradores e informações sobre investimento em treinamento e desenvolvimento de equipe, as formas que a empresa emprega cada etapa para que isso aconteça e a forma que isto chega até o colaborador de forma positiva.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Nipônica Toyota, pertencente ao Grupo Germânica, está situada na Avenida Senador Marcos Freire, número 930, Vila Brasil em São João da Boa Vista-SP, CEP 13875-044, CNPJ 07.215.045/0008-07, representante autorizada Toyota, vende veículos desta marca e também seminovos variados que entram como negociação de troca, além da prestação de serviços de pós venda, assistência técnica com profissionais treinados na montadora para realizar reparos simples e complexos além das revisões periódicas.

O mercado automotivo é cada vez mais competitivo, e a Nipônica sempre aparece entre as primeiras revendedoras com melhor assistência técnica e volume de vendas de veículos, mesmo enfrentando concorrentes fortes como Nissan, Honda e outras marcas importadas.

3. PROJETO INTEGRADO

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

São abordadas nesta parte do PI as informações sobre os métodos de treinamento e desenvolvimento e respectivo processo de diagnóstico dessas necessidades.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Nipônica representante da marca Toyota tem como um dos seus princípios o trabalho realizado com excelência e isso não pode acontecer com uma equipe destreinada, desqualificada, por isso, a empresa dedica parte de suas estratégias em treinamentos e capacitação de profissionais, ou seja, desenvolver aquele profissional já experiente as novas tecnologias e capacitar aquele profissional, novato ou aprendiz para se tornar um capacitado da marca a executar qualquer atividade com maior qualidade, tempo, conhecimento além de treinamentos focados em processo bem feito, atendimento de qualidade, honestidade, transparência, etc, necessárias para fidelização daquele colaborador na marca.

O desenvolvimento exigido pela Nipônica e Toyota não visa apenas o lado produtivo e administrativo, mas também o foco no treinamento de desenvolvimento de pessoas, emoções, trabalho em equipe, equilíbrio e projeções futuras para o indivíduo.

Treinar e se capacitar faz parte do trabalho daquele colaborador, onde são exigidos constantemente treinamentos online, prático e de apresentação, ou seja, aquele na tela

do computador ministrado por um instrutor, aquele presencial também na forma de apresentação e ministrado por instrutor presencial e treinamento prático, onde o conteúdo falado, passa a ser cobrado e aperfeiçoado na prática.

A prioridade se estende conforme cada demanda do setor e conforme cada visão gerencial de desenvolver determinado profissional, sendo obrigatório a todos os treinamentos iniciais e treinamentos com foco em comportamentos, emoções e trabalho em equipe, conforme falamos acima, continuando os treinamentos para os colaboradores mais bem engajados e comprometidos com os ideais da empresa, nunca esquecendo de cobrar daquele mais acomodado a necessidade de crescer, conhecer e aperfeiçoar.

Um colaborador quando inicia na empresa é destinado a curso inicial de entrada, na forma de apresentação online para adquirir total conhecimento e visão do que a marca e empresa emprega como filosofia de trabalho e durante a trajetória todos colaboradores são cobrados pelos treinamentos de aperfeiçoação online e presencial, como também prático aos profissionais de produção, ou seja os técnicos da assistência técnica e treinamentos autodirigido para Consultores de vendas/serviços e Líderes.

O treinamento de apresentação é aquele na tela do computador ministrado por algum instrutor e o melhor é o autodirigido, aquele que o colaborador presencialmente adquire conhecimento junto com um instrutor em prol de levar tudo aquilo que está precisando em seu dia a dia.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Com o dia a dia o gestor e líder vai observando e diagnosticando aqueles profissionais que são essenciais para investimento garantindo retorno ao próprio colaborador e a empresa não deixando de transmitir o conhecimento a todos e cobrar de cada um a importância de aprimorar.

A Nipônica se esforça para crescer todos seus colaboradores tanto praticamente

como mentalmente e emocionalmente, dando oportunidade a todos, entendendo que desenvolver habilidades cria e muda profissionais para atender aos requisitos e perfil que a empresa precisa, pois mudança de funcionário está em último plano, o Líder é o sonho de cada colaborador, pois incentivam, cobram, estimulam e desenvolvem os profissionais com o auxílio do RH, realizar diariamente a análise organizacional, de tarefas e de indivíduos.

Citamos, como exemplos os cursos mandatórios de cada colaborador, são esses aqueles iniciais para entrar na empresa, obrigatórios a ser realizados nos 3 meses de experiência, são cursos online avaliativo de Filosofia Toyota, Inteligência emocional, 5S, trabalho em equipe, etc, que certificam cada colaborador, além dos cursos presenciais após os 3 meses voltados a área de cada um com maior investimento em profissionais melhor engajados.

Setor de pós vendas da destaque a aqueles profissionais que gostam de ler as literaturas, boletins e atualizações da montadora, aqueles que buscam seu líder para aprender diagnósticos avançados, fazer reparações maiores, se interagem melhor com o cliente e colega, mesmo que isso seja cobrado também a aqueles que são acomodados.

Em vendas de peças, automóveis e consultoria é a mesma visão, sempre temos aquele colaborador que procura evoluir e aquele que temos que cobrar e empurrar para demonstrar alguma vontade de sair da comodidade; esses profissionais são observados diariamente, e não cabe investir naquele que não demonstra vontade sair da zona de conforto, e no momento certo esse colaborador “confortável” é cobrado para melhorias, pois a visão da Toyota é profissionais qualificados, honestos, engajados em levar a melhor prestação de serviços, com segurança, ética e responsabilidade.

A Nipônica comemora anualmente o mês da qualidade e o mês da segurança no trabalho.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Neste tópico do Projeto Integrado, os estudantes devem comentar sobre as técnicas e métodos de avaliação de desempenho.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Dentro das organizações os gestores utilizam de ferramentas de avaliação do colaborador ou equipe, alguns métodos são, técnicas de avaliação individual ou em grupo, escala gráfica onde avalia pontos fortes e fracos através de gráfico estimativo, método de escolha forçada que descreve o avaliado, relatório descritivo considerado o melhor e laudo de incidentes críticos que destaca também os pontos positivos.

As características das técnicas de avaliação da gestão da empresa Nipônica se dá através de relatórios desenvolvidos pelos líderes de setores e gestores para acompanhamento do colaborador, além de planilhas.

Essa técnica é positiva no sentido unir pensamento de mais de uma planilha, ou seja, visão do Líder e visão do gestor para um real feedback ao colaborador, porém negativa pois não é uma técnica muito moderna como a de gráficos e também pode haver um atraso na avaliação, como também má interpretações.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Na Nipônica utilizamos métodos avaliativos de relatório, que são descritivos pelos líderes, gestores e RH, destacando os pontos fortes e fracos de cada colaborador, para eventual feedback no momento ideal.

Este método de avaliação une um relatório com mais de uma opinião e visão, onde é pontuado a parte do Líder e Gestor, embora o resultado final seja semelhante.

Este relatório é assertivo, garantindo uma colaboração com o desempenho de cada colaborador.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE

Na liderança da atualidade podemos perceber, uma pequena arte influenciadora de pessoas; Convencendo que uma trajetória pode ser citada com uma habilidade.

Uma vez que podemos chegar a seguinte solução tanto para se auto liderar como liderar outras pessoas; Sendo assim passamos a conhecer nosso próprio estilo.

Durante todo o processo, se conseguirmos reconhecer nossas habilidades dentro de determinada empresa onde atuamos, ou até mesmo reconhecer as nossas próprias habilidades, conseguimos chegar ao grande sucesso pessoal e profissional, tornando todo nosso estilo de vida conclusivo para atuar no dia-a-dia de forma clara e objetiva.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Em qualquer instituição, empresa ou mesmo na comunidade onde vive, liderar e ser capaz de caminhar junto com seus colaboradores, é necessário estar sempre minimizando as situações de conflitos que aparecem, mesmo que elas pareçam não ter solução naquele momento.

Todo líder precisa assumir uma postura de autoridade, deixando para trás o autoritarismo que tanto desmotiva e faz com que todos se sintam incapazes, infelizes na realização de suas atribuições.

Afinal quem se sente feliz em realizar suas tarefas diárias produz mais e melhor e com isso, todos escolas, empresas, e comunidade saem ganhando.

4. CONCLUSÃO

A equipe está feliz e satisfeita em encerrar mais um projeto com espírito de equipe, foram 16 trabalhos nesta trajetória acadêmica e todos realizados juntos com mesma força de vontade de melhorar a cada dia, aprendendo e crescendo.

Este projeto foi mais simples em nosso parecer, pois conseguimos responder aos temas de forma objetiva e sucinta, respondendo a demanda e indo um pouco além.

Temos certa facilidade em expor informações pois um dos integrantes do grupo é Líder da Nipônica, empresa destacada em mais este projeto.

Com os temas conseguimos entender melhor a matéria, pois necessitamos voltar às UA, várias vezes para responder aos temas, realmente necessidade de conhecer para responder.

Conseguimos entender melhor sobre como avaliar e administrar o desenvolvimento de cada colaborador e certificamos que a Nipônica é muito atenciosa com o desenvolvimento de seus funcionários, se preocupa em capacitar cada um e claro isso traz um retorno muito positivo, não é atoa que está com o título da melhor concessionária setor Venda e Pós venda (assistência técnica).

REFERÊNCIAS

Araújo, São João da Boa Vista, Nipônica Toyota, 2022

