



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

Atacado Vila Nova

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

Atacado Vila Nova

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

Nicole Adriano Xavier 1012019100254

Julia Adriano Xavier 1012019100255

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
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	7
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	8
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE	8
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	10
4. CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	13
ANEXOS	14

1. INTRODUÇÃO

Aqui vamos falar sobre, objetivos de treinamento e desenvolvimento, onde ele faz com que a pessoa tenha uma visão de sua realidade, a missão e mudar a vida das pessoas, da empresa através de conhecimento, pois pessoas capacitadas e treinadas são fundamentais para o crescimento da empresa e pessoal. Vamos apresentar 7 tipo de treinamento e desenvolvimento: Mentoria, Gamificação, EAD, Treinamento Presencial, Seminários e Workshops, CHACAP.

Uma avaliação de desempenho é uma análise da performance dos colaboradores, que deve ser medida e comparada de acordo com o esperado deles, essa prática permite acompanhar o desenvolvimento da companhia e tomar decisões. E vamos analisar os métodos mais usados para o desempenho, que são: Autoavaliação, Avaliação por Objetivos, Avaliação por Escala Gráfica, Avaliação da Liderança.

A liderança na atualidade é um fator muito importante para as organizações, ela representa um indicador fundamental para o desenvolvimento do potencial da empresa, podendo proporcionar nas pessoas, segurança, confiança, engajamento, uma direção, sincronizar essas mesmas pessoas, com seus esforços, para alcançar os objetivos esperados pela empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O Atacado Vila Nova tem mais de 90 anos com serviços de atacado atendendo todos grande parte do Brasil, tem 3 centros de distribuição no Brasil.

Avenida João Pinheiro, 2299, Poços de Caldas, MG, Brazil, 37701-38

Celular (19) 4000-2290 CNPJ: **23.637.077/0014-97**

<https://www.vilanova.com.br/>

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

Um dos objetivos de treinamento e desenvolvimento, é fazer com que a pessoa tenha uma visão de sua realidade, a missão e mudar a vida das pessoas, da empresa através de conhecimento, pois pessoas capacitadas e treinadas são fundamentais para crescimento da empresa e pessoal.

O treinamento é os exercícios que vai ajudar no desenvolvimento do trabalho, o treinamento é feito por mentoria, pessoas qualificadas para ser mentor e que tem desenvolvimento no assunto, gamificação que é feito através de dinâmica, EAD que tem treinamento a distância, e treinamento presenciais. Através do treinamento podemos fazer o desenvolvimento, que é quando começamos a fazer na prática.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Sabemos que uma empresa que tem treinamento está contribuindo para seu crescimento, sendo assim vamos apresentar 7 tipo de treinamento e desenvolvimento,

- Mentoria é um programa de treinamento muito utilizado nas organizações, os profissionais experientes se tornam mentores, ele orienta os recém chegados com reuniões e contribuindo com assuntos específicos.
- Gamificação é outro tipo de treinamento, que tem trazido resultados positivos para empresa, esse treinamento é mais dinâmico, pois é jogo,

onde ele usa de elementos lúdicos para promover o conhecimento e desenvolvimentos.

- EAD, que é curso a distância, onde tudo fica gravado em ambientes virtuais e pode ser acessado a qualquer momento e lugar.
- Treinamento presencial, este já é mais tradicional, esse é voltado para uma sala de aula, onde são esclarecidas todas as dúvidas, e tem diálogos e interação, pois os colaboradores conseguem tirar as dúvidas.
- Seminários e Workshops, tem a função de abordar de forma prática um assunto específico, trabalhando o debate de perguntas e respostas e trocas de experiências.
- Grupo de estudo, são feitos pelos profissionais da organização que estão envolvidos em um mesmo projeto, isso possibilita a troca de informações e discussão de temas importantes para o negócio.
- CHACAP, esse é programa novo ele veio para revolucionar, ele engloba todas as atividades ligadas ao desenvolvimento de projetos educacionais definidos os objetivos de aprendizagem.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Na empresa Atacado Vila Nova, usamos os meios de treinamentos com presencial, pois priorizamos os contatos um com o outro, gostamos da dinâmica e dos diálogos, pois assim conseguimos tirar todas as dúvidas. Gostamos também de fazer Workshops, pois assim ajuda no processo de desenvolvimento.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho, é uma ferramenta usada pelo RH que vai além de análise de performance individual e coletiva, sua função é distribuir feedback sobre resultados, avaliar o nível de efetividade no trabalho identificar talentos e verificar a produtividade dos colaboradores, essa metodologia ajuda a identificar onde estão os pontos negativos e positivos.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Uma avaliação de desempenho é uma análise da performance dos colaboradores, que deve ser medida e comparada de acordo com o esperado deles, essa prática permite acompanhar o desenvolvimento da companhia e tomar decisões.

Os métodos mais usados de desempenho é:

- Autoavaliação, essa é uma boa prática para promover a reflexão em suas equipes, na autoavaliação o próprio colaborador deve avaliar seu desempenho e identificar seus pontos fortes e fracos.
- Avaliação 360°, neste modelo cada colaborador é avaliado pela gestão, pela liderança e por seus colegas de trabalho, além de avaliar a si mesmo, é uma análise feita por todos os lados.
- Avaliação por objetivos, esse modelo se baseia no cumprimento dos objetivos para um colaborador, é uma avaliação em conjunto junto com a gestão.
- Avaliação por competências, essa avaliação é feita para identificar as competências, é baseada no que o funcionário cumpriu.
- A avaliação em equipe é feita de acordo com critérios estabelecidos como as competências necessárias às metas definidas para a comunicação e fluxo de trabalho.
- Avaliação por escala gráfica, tem como objetivo levar outras análises mais profundas é muito importante aliar essa ferramenta a outros modelos.

- Avaliação da liderança, esse é o método de avaliação mais comum e eficiente para empresa, eles fazem toda a diferença para otimizar os resultados e desenvolver o negócios e os colaboradores.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

No Atacado Vila Nova, os métodos que mais usamos são avaliação por liderança, pois é método antigo, porém ainda conseguimos alcançar resultados, usamos também de competências, pois conseguimos identificar quem está mais preparado para uma tarefa, e autoavaliação achamos importante também, pois é necessário o colaborador entender e conseguir identificar os pontos fortes e fracos.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

A liderança na atualidade é um fator muito importante para as organizações, ela representa um indicador fundamental para o desenvolvimento do potencial da empresa. A liderança é identificada como uma das principais competências de um gestor, podendo proporcionar nas pessoas, segurança, confiança, engajamento, uma direção, sincronizar essas mesmas pessoas, com seus esforços, para alcançar os objetivos esperados pela empresa.

O papel do líder na atualidade é mais estratégico e envolve o desenvolvimento de pessoas. Um líder não pode ser visto apenas como mais um cargo, ele direciona, orienta, treina, desenvolve e avalia o desempenho da equipe para que os objetivos desta equipe sejam alcançados.

Um bom líder precisa ouvir as pessoas, estabelecendo uma comunicação eficaz, onde busca entender o ponto de vista de cada um da equipe, orientando-os na transmissão de ideias e conhecimentos. E para desenvolver um bom trabalho em equipe, ele precisa conhecer as necessidades individuais de cada profissional.

O líder também precisa desenvolver metas, mostrando para equipe os objetivos a serem alcançados e quais são os benefícios e acompanhar, direcionar, avaliar o desempenho de cada profissional da equipe.

3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE

A arte em influenciar pessoas requer um envolvimento emocional, a comunicação interpessoal exige uma pessoa mais compreensiva e intensa, mas poucos sabem como se destacar na multidão e assumir a liderança de um grupo para mostrar seu potencial. Todos aqueles que aspiram cargos de liderança em suas organizações e segmentos, precisam aprender a comunicar - se com excelência para conquistar os colaboradores com espontaneidade e com clareza.

Ser líder de si mesmo é antes de tudo uma atitude que é tomada pela própria pessoa com a intenção de ser melhor do que já é, desafiar seus limites, assumindo as responsabilidades por suas ações. É aprender a fazer a gestão dos seus pensamentos e emoções. Ter consciência e responsabilidade por seus comportamentos e o impacto que causa nos outros, ampliando as possibilidades por meio da escolha de suas atitudes.

Estando em uma posição de liderança, você precisa ficar atento a tudo, entender o quadro geral, perceber e prever as consequências de ações efetuadas por você e pelo seus liderados, deve estar ligado aos impactos das suas decisões, tanto dentro quanto fora do time. Ser equilibrado emocionalmente, é aquele que não exagera em seus sentimentos positivos e negativos. Ser honesto e transparente, ser honesto e transparente não só enquanto é líder, mas na qualidade de profissional, agindo assim você transmite confiança, ganha lealdade dos seus parceiros na empresa.

Importante escolher seu estilo, significa conseguir encontrar um que esteja associado às suas características. O estilo de um líder é um traço decorrente de sua personalidade, habilidades, qualificações e experiências de vida. Quatro estilos básicos: Dominância, Informalidade, Formalidade e Condescendência. Esses estilos nunca vêm sozinhos e o perfil de cada líder é determinado, pelo peso e coexistência dessas quatro variáveis em seu modo de agir, comandar e decidir.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Após realizar a síntese dos conteúdos, é hora dos estudantes colocarem a “mão na massa”, de produzirem algo que possa ser utilizado na prática pela sociedade.

Liderança tem a ver com relacionamento e os líderes estão em todo lugar: no trabalho, na escola, na comunidade. São pessoas que sabem direcionar e influenciar os grupos que lideram, incentivando e ajudando as pessoas a superarem obstáculos.

A equipe precisa elaborar um material como um podcast, um banner, um pequeno vídeo (sugere-se este em razão da facilidade de elaboração e divulgação), onde os integrantes devem demonstrar os vários estilos de liderança, como a autocrática,

democrática e a liberal e como as pessoas podem identificar o seu próprio perfil de liderança.

Caso a equipe escolha pelo vídeo, poderá ser gravado de forma bem simples e ser disponibilizado em algum canal do Youtube de seus integrantes, como “Não Listado”, e se a equipe se sentir à vontade, também pode compartilhar esse vídeo nas redes sociais usando a #edn_online.

O objetivo é que todos os integrantes da equipe participem desse material e que possam compartilhá-lo para que as pessoas da comunidade onde estejam inseridos entendam um pouco melhor sobre a liderança, pois o primeiro passo começa com nós mesmos, afinal, quem não lidera a si mesmo não está pronto para liderar outras pessoas.

Portanto, neste tópico do PI, a equipe deve elaborar um pequeno texto descrevendo o conteúdo desse material e, em seguida, colocar o link público do arquivo para que possa ser verificado e avaliado.

A divulgação e compartilhamento desse material para a comunidade externa será de responsabilidade dos próprios estudantes, conforme o compromisso social de cada pessoa, pois a UNIFEOB apenas usará esse material para avaliação desta atividade.

4. CONCLUSÃO

Entretanto, podemos concluir que hoje em dia com avanço da tecnologia conseguimos alcançar resultados melhores. hoje a empresa consegue distribuir cargos de acordo com a personalidade do colaborador usando teste de avaliação de desempenho, que é possível um colaborador identificar seus pontos fortes e fracos, com ajuda de uma autoavaliação, ou uma avaliação 360°.

Sabemos que para uma empresa conseguir resultados positivos ela deve ter treinamento Um dos objetivos de treinamento e desenvolvimento, é fazer com que a pessoa tenha uma visão de sua realidade, a missão e mudar a vida das pessoas, da empresa através de conhecimento, pois pessoas capacitadas e treinadas são fundamentais para crescimento profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

<https://www.gupy.io/blog/avaliacao-de-desempenho>

<https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento>

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.