



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

ABC CERÂMICA ARTÍSTICA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO
TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
ABC CERÂMICA ARTÍSTICA

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

JOSE ANTONIO FABIANO, RA 1012019100136
TANIA NOGUEIRA, RA 1012022200840

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	9
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	10
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	12
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	13
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE	15
3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE	15
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	21
4. CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS	24

1. INTRODUÇÃO

O desempenho em recursos humanos deve auxiliar os colaboradores no desenvolvimento de suas tarefas, ou seja, os gestores de RH devem sempre estar avaliando-os com o real intuito de motivar seus colaboradores. Assim nas avaliações realizadas deve-se primeiramente descrever os fatores a serem realizados e avaliados, sendo: metas, insights da produtividade, melhorias desde a última avaliação realizada, fit cultural, plano de crescimento, dentre outros.

Assim a avaliação de desempenho é uma das ferramentas utilizadas pelos gestores de RH, para que se consiga a realidade da performance dos colaboradores na realização de suas tarefas, isso deve ocorrer em todas as áreas da empresa, podendo ser realizada periodicamente, conforme as necessidades que a empresa possui.

A empresa estudada, a ABC Cerâmica Artística, realiza diversas avaliações, o setor de RH, com seus colaboradores, aplicando-se nas planilhas e revelando-se os resultados das avaliações antigas e assim os gestores conseguem identificar o desempenho que seus colaboradores realizaram num determinado período de tempo, sendo que a empresa realiza essa avaliação de três em três meses.

O setor de RH, a gestão de pessoas é uma das áreas de fundamental importância para as empresas, pois na atualidade os gestores focam-se no comportamento de seus colaboradores, para que se consiga os reais resultados positivos para que a empresa consiga se manter no mercado competitivo da atualidade. Em outros tempos, o setor de RH se concentrava apenas nos custos, nos resultados produtivos, e agora os gestores focam na motivação de seus colaboradores para que estes tragam os resultados pretendidos nos objetivos traçados.

A avaliação de desempenho é realizada para que se consiga identificar com precisão as competências comportamentais, técnicas que necessitam ser

melhoradas, quais devem ser mantidas, para que a produção não sofra com o desgaste dos colaboradores.

Sendo assim, a avaliação de desempenho auxilia na valorização dos colaboradores, sendo que esta é uma ferramenta de agregação de valor e melhoria que deve ser aplicada corretamente para garantir o sucesso da empresa no mercado.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa ABC Cerâmica Artística, é fabricante de vasos cerâmicos, que fica situada na cidade de Tambaú, estado de São Paulo, tem em sua localização o endereço, rua José Dezotti nº 250, Jardim Boa Esperança, com CEP: 13710-000, telefone 19 3673 1767 e 3673 1144, celular 19 98294 2500, email: abc.ceramica@hotmail.com, contato@abcceramicaartistica.com.br .

A história da cerâmica se passa, de uma pequena fábrica que era improvisada com cerca de 10.400m² de área e pouco mais de 50 colaboradores, os gestores e sua paixão por vasos cerâmicos artísticos, onde os produtos são feitos pelas mãos dos colaboradores, que transformam elementos da natureza, sendo terra, água, ar e fogo, em produtos artesanais, sendo os vasos cerâmicos.

A empresa foi fundada em 1995, e desde então vem crescendo integralmente, com honestidade e comprometimento, buscando por melhorias, aperfeiçoamentos, desde o manejo do barro até a finalização do produto.

O segmento de mercado da empresa tem uma alta competitividade, e assim sempre buscando diversos mecanismos para que sua produção seja mais eficiente e que consiga levar a qualidade adequada ao cliente final.

Assim, os gestores da empresa investem no capital intelectual de seus colaboradores, oferecendo formações, cursos de capacitação, para que a produção de seus produtos não sofra reais perdas, e assim levem a empresa ao prejuízo. Portanto, investindo na capacitação de seus colaboradores, constata-se que estes possivelmente adquirem uma capacidade muito maior, quando motivados, de agregar valores à empresa.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

As empresas necessitam de profissionais capacitados e treinados, pois estes fazem parte da lucratividade da empresa e necessita-se que estejam motivados para a realização de suas tarefas para poder atender às necessidades reais das empresas, sua produção, prestação de serviços, dentre outros.

Assim, de acordo com Chiavenatto (2004), profissionais capacitados, motivados, conseguem desempenhar suas funções com uma melhor qualidade, onde ficam totalmente alinhados dentro das estratégias da empresa.

As diferentes metodologias de treinamentos devem contribuir para que os colaboradores produzam de acordo com os objetivos desejados. Sendo assim os treinamentos são de fundamental importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, auxiliando-os a oferecer a realização de tarefas com qualidade, de acordo com as especificações dos produtos fabricados, dos serviços a serem atendidos, portanto os gestores devem investir em metodologias corretas para a contribuição da melhoria da produtividades e os resultados que a empresa necessita. (CHIAVENATTO, 2004)

Segundo Lucena (2017), tem-se diversos métodos de treinamento que podem ser realizados com os colaboradores nas empresas e que podem trazer fundamentos adequados para a lucratividade da empresa, a produção, dentre outros. Sendo: mentoria, gamificação, treinamento presencial, grupos de estudo, CHACAP, EAD, dentre outros.

A empresa estudada utiliza treinamentos de motivação para os colaboradores, assim como oferece também EAD para a formação continuada, ou até mesmo para os colaboradores que pretendem seguir carreira dentro dos estudos, e que possam trazer lucratividade para a empresa com suas formações.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Os gestores de RH têm por fundamental importância saber lidar e manusear as mudanças que devem ser realizadas nas empresas para que se obtenha os resultados pretendidos para os objetivos traçados, a favor de seus colaboradores nas empresas, preservando as políticas éticas e o comportamento social com responsabilidade e integridade.

Existem diversos métodos de treinamento e desenvolvimento para os colaboradores nas empresas, sendo que estes se fazem de fundamental importância para garantir a lucratividade da empresa, pois colaboradores motivados tendem a render mais na realização de suas atividades, suas tarefas. (CHIAVENATTO, 2005)

“A melhor maneira de propiciar o florescimento do potencial do empregado está em permitir-lhe autodesenvolvimento, e o indivíduo poderá ser mais e melhor desenvolver-se, enquanto caminha para tornar-se excepcional na execução de suas atuais funções. A avaliação de desempenho ajuda-o neste sentido, tornando possível que ele dirija seus esforços, inteligentemente, para cumprir os objetivos de sua função” (LUCENA, 2017, p.25)

Desta forma, dentro do contexto apresentado pela autora, as avaliações de desempenho são fundamentais e podem ser realizadas dentro de um tempo determinado pelos gestores, para avaliar o desempenho dos colaboradores nas funções realizadas.

Desta forma, a capacitação dos colaboradores conseguem os reais fundamentos, e com os resultados da avaliação de desempenho os gestores

podem identificar onde estão as falhas, para escolher os cursos de capacitação adequados para aplicar para estes. (BOOG, 2009)

Segundo Araújo (2006), a efetivação de um programa de treinamento que esteja voltado para o desenvolvimento dos colaboradores nas empresas, se faz para a melhoria da qualidade, da produção, das vendas, da logística, enfim de todos os setores nas empresas, ficando evidente o aumento da lucratividade quando todos os setores estejam alinhados para o desenvolvimento de suas atividades com qualidade e ética.

As dinâmicas de grupo também são métodos de desenvolvimento dos colaboradores nas empresas, de acordo com Boog (2009), estas facilitam o aprendizado durante os treinamentos realizados, pois se desempenha de maneira descontraída e quando os gestores conduzem a aplicação da técnica escolhida, consegue-se o objetivo pretendido para a lucratividade da empresa.

Portanto, necessita-se de uma análise adequada para atender às necessidades que a empresa necessita, para conseguir chegar aos objetivos propostos, sendo que para conduzir a técnica a ser aplicada é necessário analisar:

- adequação do tempo e dos recursos a serem utilizados
- compreensão das instruções pelos colaboradores
- consequências possíveis
- facilidades e dificuldades de entendimento do que está sendo passado, dentre outros.

Assim dentro do contexto do autor, as dinâmicas realizadas em grupo dentro dos treinamentos realizados são de fundamental importância nas técnicas utilizadas para a motivação e para o desenvolvimento de habilidades dos colaboradores, principalmente nas relações interpessoais.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Os diferenciais nas empresas são o atendimento, a qualidade nos serviços prestados, a qualidade dos produtos fabricados, dentre outros demais nos setores das empresas, sendo que, todos esses devem estar alinhados para se obter os resultados pretendidos nos objetivos traçados pela empresa, e geralmente são a lucratividade que ela necessita para ter sua permanência no mercado competitivo.

De acordo com Chiavenatto (2005), as empresas que não se preocupam com seus colaboradores, não os motivam, não conseguem atender às necessidades e a qualidade que os clientes necessitam para a utilização de seus serviços, produtos, dentre outros.

Segundo Stoner (2005), na era da valorização dos colaboradores nas empresas e do reconhecimento humano, é o momento que os gestores nas empresas, percebem a inteligência e o potencial dos colaboradores, e adequá-los com cursos, capacitações, treinamentos, dentre outros.

As empresas necessitam de uma avaliação adequada de seus colaboradores, para que se observe a necessidade de treinamentos e desenvolvimentos dos mesmos, no qual os gestores de RH alcancem esses resultados realizando a avaliação de desempenho, sendo nos resultados finais que enxergam as necessidades que os colaboradores apresentam para a realização de suas tarefas, atividades.

A empresa estudada realiza essa avaliação dentro de um período de três em três meses, obtendo resultados com essas avaliações, assim os colaboradores passam por capacitações, treinamentos, sendo que a empresa está em ascensão com a abertura de uma nova fábrica para aumento da produtividade e inovações na produção, realizando constantemente

cursos, capacitações com os colaboradores levando assim na realização de uma produção mais eficiente, com menor degradação do meio ambiente, dentre outros fatores, onde os gestores esperam nos objetivos traçados alcançar a produtividade e a lucratividade.

De acordo com Gil (2004), as empresas podem utilizar a análise de tarefas de seus colaboradores, identificando a natureza dos serviços a serem realizados nas atividades, analisando assim seus conhecimentos, habilidades, aptidões, e atitudes dos colaboradores, os quais são necessários para o desempenho da realização destes.

Sendo que o objetivo desta análise é sobre a tarefa realizada e os colaboradores na execução destas, quais os requisitos utilizados, dentre outros, assim a análise das tarefas devem seguir alguns passos, dentre eles:

- A identificação das atividades que devem compor as tarefas
- A identificação das responsabilidades dos colaboradores
- A identificação das condições de trabalho e dos riscos
- Os conhecimentos e as habilidades requeridas. (GIL, 2004)

Essa análise seguindo esses passos consegue identificar se a empresa está em baixa ou em alta, compondo as exigências dos cargos e habilidades dos colaboradores nas funções que ocupam.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho (AD) é um instrumento gerencial que pode permitir aos gestores nas empresas, mensurar os resultados obtidos pelas tarefas realizadas pelos colaboradores, dentro de um período específico e de uma área específica na empresa (MARRAS, 2011)

Ainda de acordo com Marras (2011), a avaliação de desempenho é uma ferramenta da gestão de pessoas, que tem por fundamental importância analisar os desempenhos de seus colaboradores, individual ou em grupo, nos setores da empresa. Sendo um processo de identificação, diagnóstico e análise de comportamento dos colaboradores durante a execução de suas tarefas, analisando a postura profissional, seus conhecimentos técnicos, sua relação com os parceiros nas áreas atuantes.

Já de acordo com Chiavenatto (2005), a avaliação de desempenho é o processo que tem por fundamental importância julgar ou estimar o valor, a excelência, as competências dos colaboradores e o mais importante, qual a sua real contribuição para a lucratividade da empresa.

Assim a avaliação de desempenho recebe diversas denominações, como: avaliação de mérito, avaliação de pessoal, relatórios de progresso, avaliação de eficiência grupal, dentre outros. (CHIAVENATTO, 2005)

A avaliação de desempenho deve seguir alguns passos para conseguir os fundamentos idealizados, sendo:

- Utilização de anotações na avaliação realizada no colaborador
- Atuação dos colaboradores e suas responsabilidades
- Utilização de ferramentas adequadas pelos gestores
- Elogios em públicos e correções individualmente
- Motivações
- Feedbacks (MARRAS, 2011)

A avaliação de desempenho com os colaboradores nas empresas, são inúmeros benefícios e conseguindo alcançar os objetivos traçados, obtendo-se uma visão analítica de cada colaborador, traçando-se um plano de

desenvolvimento (PDI), e principalmente, a motivação e incentivo para seus colaboradores.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

As avaliações de desempenho dos colaboradores nas empresas necessitam de métodos a serem aplicados, para que se consiga os reais fundamentos e os resultados pretendidos, sendo alguns deles:

- Autoavaliação, para os gestores analisarem a reflexão de seus colaboradores, individual e em equipe
- Avaliação por objetivos
- Avaliação por competências
- Avaliação do trabalho em equipe
- Avaliação 360°
- Avaliação de liderança. (CHIAVENATTO, 2005)

De acordo com Chiavenatto (2005), a avaliação 360° é a mais utilizada pelos gestores nas empresas, pois ela se faz mais completa, neste modelo de avaliação, todos os profissionais possuem contato com os colaboradores, com os seus colegas, fornecedores, dentre outros.

A avaliação 360° de acordo com Gameira (2012), é um método simples de análise dos colaboradores nas empresas, onde se une a autoavaliação e as avaliações dos gestores que realizaram estas, sendo que a 360° consiste em se ter uma visão completa do colaborador, tanto na realização de suas tarefas, como em seu mundo pessoal.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Os modelos de avaliação mais utilizados pelos gestores nas empresas, são ferramentas adequadas e fundamentais para que se avalie os colaboradores em suas funções, assim como eles estão pessoalmente, pois nas avaliações consegue-se os fundamentos reais que são necessários para o seu desenvolvimento nas funções em que se encontram.

O quadro 1 indica um modelo de ficha de avaliação, que pode ser utilizado pelas empresas, para que se consiga as informações necessárias, para que os gestores possam atender às necessidades das empresas, como cursos, capacitações, dentre outros.

Quadro 1: Modelo de ficha de Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO							
Nome: _____ Cargo: _____ Departamento: _____							
Abaixo você encontrará blocos de frases. Anote um "x" na coluna ao lado, com o sinal de "+" para indicar a frase que melhor define o desempenho do funcionário e com o sinal de "-" para a frase que menos define o seu desempenho.							
Desempenho	Nº.	+	-	Desempenho	Nº.	+	-
Apresenta produção elevada	1			Dificuldade em lidar com pessoas	1		
Comportamento dinâmico	2			Tem bastante iniciativa	2		
Tem dificuldade com números	3			Gosta de reclamar	3		
É muito sociável	4			Tem medo de pedir ajuda	4		
Tem espírito de equipe	5			Expressa-se com dificuldade	5		
Gosta de ordem	6			Toma decisões com critérios	6		
Não suporta pressão	7			É lento e demorado	7		
Aceita críticas construtivas	8			Conhece seu trabalho	8		

Fonte: GAMEIRA (2012)

Ainda de acordo com Gameira (2012), a avaliação de performance auxilia os gestores do RH a obterem uma visão estratégica para a empresa, onde evidencia-se pontos fortes e de melhorias que devem ser realizados, tanto para os colaboradores, para as equipes, enfim, para todos os setores das empresas, comprovando uma visualização de aprimoramento dos processos e conseguir atender aos resultados necessários para a lucratividade, que é o objetivo geral das empresas

Quadro 2: Modelo de ficha de Autoavaliação

PONTUALIDADE E EMPENHO	SIM, SEMPRE	ÀS VEZES	NÃO, NUNCA
1. Cumpri os prazos estabelecidos para as atividades?			
2. Fui às aulas todos os dias e cheguei pontualmente?			
3. Quando faltei às aulas procurei me informar sobre o que foi dado pelo professor?			
4. Concentrei-me na aula e nas atividades propostas?			
5. Fiz perguntas ao professor quando não entendi a explicação?			
6. Em casa, concentrei-me no estudo e desliguei tudo que poderia me atrapalhar (celular, computador etc)?			

Fonte: GAMEIRA (2012)

O quadro 2 indica um modelo de ficha de autoavaliação que também é importante para os gestores analisarem os resultados e propor as melhorias a serem elucidadas para atender às necessidades reais da empresa, assim como as necessidades dos colaboradores.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE

- **Tópico 1:** A arte de influenciar pessoas

A arte de influenciar pessoas não é nenhum conhecimento mágico e científico.

Para lograr o maior êxito saiba quem é seu público alvo, sempre adotando uma postura íntegra, sincera e ética.

AS ARMAS DA PERSUASÃO (professor Robert Cialdini)

1- Reciprocidade - Quanto maior mais duradouro é o desejo de retribuir.

Para aumentar o poder de persuasão entre nossa equipe, devemos ajudá-los de alguma maneira, pode ser um favor, uma informação, etc, que seja significativo para a pessoa, inesperado e personalizado.

O poder de gratidão a favores não solicitados é mais forte do que a simpatia, e não é visto como manipulatório porque retribuir favor é uma forma social bem aceita.

2- Compromisso e coerência - Neste gatilho mental é importante gerar perguntas que asseguram um compromisso inicial que seja condizente com o que mais tarde você deseja obter.

3- Aprovação social - A maioria das pessoas são imitadoras; e em uma pequena parte são iniciadoras. Assim somos persuadidos pelo coletivo levado pelas ações dos outros, ou seja, o que a maioria faz, de certa forma nos influencia.

4- Carisma ou afinidade - Se colocar como o semelhante com sincera empatia com o outro, está muito perto de receber um sim de quem pretende influenciar e liderar. Nossa

tendência psicológica é atender pedidos de pessoas que nos elogiam, conhecemos e cooperam conosco. Criar um elo com as pessoas é uma forma de aumentar seu poder persuasivo.

5- Autoridade - Existe um princípio de agirmos como meros símbolos de autoridade. Exemplo: quando no marketing é colocado um dentista (mesmo que seja ator para fazer propaganda de creme dental) ele recomenda determinada marca e não a outra, aqui temos um bom exemplo de autoridade, isto porque desde criança aprendemos que o médico é uma autoridade no campo da medicina. Se ele recomenda, nós também concordamos, gerando uma confiança em nós, inclusive o próprio modo de vestir dos médicos na cor branca já remete a um símbolo de autoridade.

6- Princípio de escassez - Vivemos em um mundo muito complexo e com excesso de informações, e também o fato que a natureza das pessoas é optar por atalhos que facilitem suas decisões. As oportunidades parecem mais valiosas quando estão menos disponíveis e por um tempo limitado. A nossa aversão psicológica à perda é um recurso muito poderoso que nos faz reagir, e isso é amplamente utilizado pelos vendedores. Exemplo: uma loja anuncia que existe uma promoção de um televisor de última geração e que tem poucas unidades restantes, levando em conta que começou a copa do mundo, isto é, devemos anunciar aquilo que torna único o nosso produto, e isso aumenta o poder de persuasão.

MUDANÇAS NO MUNDO

Para ser influente é preciso conhecer o mundo e todas suas influências, pois estamos imersos neste mundo chamado VUCA.

O mundo VUCA é um conceito criado nos anos 90: volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade.

O mundo VUCA remete incertezas, mas podemos criar um provável futuro, exemplo, expectativa de vida, conectividade, menores taxas de natalidade e maiores perspectivas econômicas, ou seja, quantas oportunidades este cenário pode acontecer e o que estamos fazendo em relação a isso tudo.

- **Tópico 2:** Líder de mim mesmo

Antes de liderar outras pessoas é preciso liderar a si mesmo, só conseguimos nos liderar através do autoconhecimento. O que eu gosto de fazer? por que faço o que faço? Como reajo aos desafios? Quais são os meus valores? Quais são minhas potencialidades e minhas fraquezas? Faça uma reflexão, entenda que sempre é possível fazer as coisas de um modo diferente, ou seja, o que você mudaria em você? Quais as tomadas de decisões dependem de você mesmo e não dos outros? Quais suas atitudes e comportamentos?

É necessário descobrir o que você precisa mudar, o que você precisa melhorar e, o que você pode fazer de diferente para que você tenha diferentes resultados.

Ser líder de você mesmo é ter o controle de suas atitudes e seus comportamentos.

No seu diálogo interno, questione os pensamentos negativos, tente descobrir porque eles te atormentam e trabalhe para que isso não seja um problema: sempre acredite em você mesmo!

Seja protagonista - Ser protagonista é assumir a responsabilidade da sua evolução, sua vida e sua carreira; isto é, é ter comprometimento.

GESTÃO DE CONHECIMENTO - Comportamento está ligado ao autoconhecimento.

A liderança está em você mesmo. Não adianta de nada ter técnicas se isso não acontecer.

Aprimoramento constante - Não espere que só fazendo uma faculdade existe garantia de que o caminho será fácil ou está garantido, é preciso avaliar muito bem o mercado, ou seja, a aprendizagem é constante, e você deve se antecipar ao amanhã.

Hoje em dia existem muitas facilidades, por exemplo, cursos online.

Peça feedback para amigos, familiares, etc. e não fique bravo com aquilo que você não gosta de ouvir, reflita, você precisa conhecer a si mesmo. Seja a melhor versão

com as informações encontradas, tenha coragem para mudar aquilo que é importante que você mude para atingir seus objetivos.

Ser a versão de você mesmo é ter a certeza de que tudo o que precisa ser feito merece ser bem feito.

Faça auto feedback, pense suas atitudes e desejos, exemplo de alguns pontos: sua vida pessoal, sua carreira, relacionamentos, espiritualidades, finanças, contribuição social que está oferecendo ou deseja oferecer, etc.

Observação: pense quais pontos refletidos merecem mais atenção ou melhoria. Quais são os fatores limitantes para você conseguir equilíbrio nos pontos que você deseja. Quais são os aspectos positivos e negativos de cada uma das áreas de sua vida.

SINTETIZANDO: ou auto feedback é uma espécie de um formulário que você cria e responde; isto é, é um mapa de si mesmo.

Em relação ao mercado de trabalho, não espere oportunidades ou uma empresa para começar a trabalhar; busque seu caminho.

Exemplo: nos dias de hoje ter uma loja online. É preciso que seus objetivos estejam bem claros, seja o protagonista, é preciso olhar para dentro, gostar da própria companhia e ter a coragem de mudar. Liderar a própria vida é o primeiro passo essencial para o desenvolvimento pessoal e para novos desafios.

- **Tópico 3:** Líder de outras pessoas

Liderança é a capacidade de motivar e estimular as pessoas de forma positiva.

A coragem de um líder pode se apresentar de diferentes aspectos, como enfrentar os contratemplos do dia a dia e diminuir diante deles.

Manter-se em igualdade com os liderados também é um ato corajoso, envolvidos e responsáveis pelos resultados da organização. Liderar pelo exemplo é também movido para poder mover.

Ele é que revigora as ideias, permite ir em busca de soluções e contagiar seguramente seus liderados.

Ser equilibrado compromete também ser verdadeiro e moralmente justo em todas as situações.

Bom líder aberto para novas visões.

Reconhecer o empenho de todo colaborador é uma qualidade inerente a um líder de sucesso. Se colocar na condição de ouvinte é outra característica de um bom líder.

A forma de comunicação também é uma atitude que faz toda a diferença nesse processo.

Controlar os sentimentos, por vezes, é a resposta de uma liderança eficiente e que se mostra exatamente nos resultados alcançados.

Mostrando ação nos piores cenários, agindo com equilíbrio, autocontrole e raciocínio.

Um líder legítimo se mantém nessa posição por merecimento, realizando todos os dias com todo empenho para controlar isso.

Não existe liderança sem aprovação dos liderados.

Existem tarefas que são para serem delegadas, porém outras que dependem da iniciativa do líder.

O líder sábio tem a aptidão de adotar o conhecimento adquirido na hora e na medida certa.

Os completos líderes constroem grandes equipes em volta de um objetivo comum.

A visão de um líder quando enxerga o futuro da organização e inclui seus liderados no projeto para ela.

Isso envolve em sonhar e acreditar, contaminando os demais em torno disso.

Atitudes de um bom líder

- 1- Assumir responsabilidades
- 2- Melhorar o ambiente organizacional
- 3- Liderar pelo exemplo
- 4- Reconhecer erros e méritos
- 5- Dar feedbacks
- 6- Respeitar limites
- 7- Acreditar no trabalho coletivo
- 8- Tomar decisões
- 9- Agir com transparência e gerar confiança

- **Tópico 4:** Conheça seu estilo

Com base na análise pessoal, qual seria a sua liderança, participativa ou diretiva?

Qual o modelo ideal de liderança? Um líder deve seguir somente um estilo?

Estilos de liderança

Os quatro estilos de liderança que definem a relação entre o líder e os seus seguidores são:

Autocrática, democrática, liberal e situacional.

Autocrática: É um modelo de liderança autoritária, onde o líder ordena as suas ideias e decisões a equipe. O líder não ouve a opinião do grupo.

Democrática: O líder estimula a participação da equipe e encaminha as tarefas. É um tipo de liderança participativa, em que as escolhas são tomadas após discussão em conjunto.

Liberal: Há liberdade e total segurança na equipe. As decisões são tomadas após discussões em reunião.

Situacional: É aquela onde o líder tem a propriedade de se acomodar de acordo com o que a situação requer.

A que mais se destaca entre os diversos tipos de liderança é a situacional, pois cuida da habilidade de dirigir mudanças, crises, conflitos e situações contrárias.

Os líderes que se espelham pelos estilos de liderança situacional adequam-se ao momento, conduzem de forma humana, cordial com seus colaboradores para que enfrentem positivamente, dando o seu melhor e conquistem os resultados esperados.

A adaptação varia de acordo com o perfil de cada profissional.

Falei mais a respeito desse estilo de liderança pois foi a que mais me identifiquei, não existe um estilo de liderança perfeito, pois todos apresentam vantagens e desvantagens.

Afinal, a liderança é um processo de aprendizado e requer um pouco de tentativa e erro para acertar.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

<https://youtu.be/NiUcl78FqcM>

4. CONCLUSÃO

Concluindo-se assim que o presente projeto trouxe como tema fundamental sobre o desempenho em recursos humanos, os gestores das empresas devem continuamente motivar seus colaboradores para que estes obtenham os resultados pretendidos nos planejamentos traçados.

Como sugestão de melhoria na empresa estudada propõe-se uma avaliação de desempenho mais estruturada, e com um menor tempo, de mês em mês, e não como é realizada na atualidade de três em três meses, e em todos os níveis organizacionais para que a empresa consiga obter uma melhoria contínua.

Assim dessa forma a avaliação de desempenho consegue uma contribuição de uma maneira determinante para a melhoria tanto da fabricação dos produtos, que a empresa dispõe, como o clima organizacional da empresa, tornando-se uma importante ferramenta para os gestores de RH avaliarem as atividades realizadas por seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, L. C. G. de. **Gestão de Pessoas**. - São Paulo: Atlas, 2006
- BOOG, G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento – ABTD**, 3ª ed. São Paulo, Makron Books, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Ed. Campus, Elsevier, 2º ed., 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: Segunda edição, Totalmente Revista e Atualizada. São Paulo. Ed. Campus, Elsevier, 2º ed., 2005.
- DRUCKER, F. P. **Administração, tarefas, responsabilidades e práticas**. São Paulo. Pioneira, 2013.
- GAMEIRA, J. **Gestão total: a importância do RH na organização**. São Paulo: Pioneira, 2012.
- GIL, A. C. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 2004.
- LUCENA, M. D. da S. **Avaliação de desempenho: métodos e acompanhamento**. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 2017.
- MARRAS, J. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- STONER, J. A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 2005.

ANEXOS

PRODUTOS

A excelente matéria prima, os artesãos qualificados, ótimo acabamento, equipamentos modernos e rigoroso processo de queima, faz com que a ABC Cerâmica Artística produza vasos com altíssimo padrão de qualidade.

