



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

< AMBEV S.A. >

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
< AMBEV S.A. >

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AValiação DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

Roberto teixeira Gomes Leal , RA 1012020200155

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 4 |
| Seu CNPJ: 07.526.557/0001-00 | 5 |
| RAZÃO SOCIAL: Ambev S.A. | 5 |
| SITUAÇÃO CADASTRAL: ATIVA | 5 |
| 3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | 6 |
| 3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | 6 |
| 3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | 8 |
| 3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO | 9 |
| 3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO | 9 |
| 3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO | 10 |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE | 11 |
| 3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE | 11 |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA | 13 |
| 4. CONCLUSÃO | 14 |
| REFERÊNCIAS | 15 |

1. INTRODUÇÃO

Conforme as informações obtidas para a realização deste trabalho científico a existência de informações devidamente referenciadas sobre o estudo de caso de uma empresa referente a Treinamento e Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho vem sendo demonstrado todas as informações relevantes para alcançar os objetivos do projeto, com as orientações requeridas com o uso de ferramentas técnicas utilizadas e outorgados pelos materiais utilizados e estudados na formação acadêmica mantendo sua integridade e veracidade dos fatos para a obtenção de sua didática.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Ambev S.A. é uma empresa atuante na produção de cerveja, refrigerantes energéticos, sucos, chás e água, considerada uma empresa que ocupa a 14º com maior receita líquida, produz 25 rótulos de cervejas pilsens como Brahma, Skol Budweiser controlando 69% do mercado brasileiro de cerveja fazendo parte do grupo Anheuser-Busch inBev é uma empresa de capital aberto sediada em São Paulo também atua nos países Antígua, Argentina, Barbados, Bolívia, Canadá, Chile, Cuba, Dominica, Guatemala, Nicarágua, Panamá, República Dominicana, Sanit Vicent e Uruguai). Fundada em 1999 com a união da companhia Antarctica Paulista e da Companhia de Bebidas das Américas se torna primeira multinacional brasileira, sua história começa desde 1885 um grupo de industriais paulistas compraram um terreno no bairro da Água Branca em São Paulo, instalando a matriz da Companhia Antarctica Paulista para produção de gelo e produtos alimentícios.



Fonte: <https://www.ambev.com.br/nossa-historia>

Seu CNPJ: 07.526.557/0001-00

RAZÃO SOCIAL: Ambev S.A.

SITUAÇÃO CADASTRAL: ATIVA

3. PROJETO INTEGRADO

Exemplificando na prática serão apresentados conteúdos representativos referentes a metodologia de ensino abordados nas disciplinas de Treinamento e Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Levantamentos de dados referentes ao treinamentos e suas reais necessidades dentro de uma organização tendo o foco nos procedimentos técnicos utilizados para desenvolver a tecnologia de serviço ao consumidor, das gestões e seus parâmetros de serviços, fatores como a alto grau de desenvolvimento tecnológicos onde métodos utilizados se tornam obsoletos rapidamente, uma adaptação se torna necessária devido ao crescimentos do mundo e seus meios disponíveis e utilizados nos cenários econômicos que afetam as empresas onde a condução de um treinamento para os colaboradores proporciona uma baixa na rotatividade de funcionários, proporciona uma base sólida e qualifica os funcionários para melhor entendimento e desenvolvimento de serviços ao consumidor aumentando produtividade.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Para um organização o treinamento utiliza ferramentas para uma melhor engajamento de seus funcionários e estrutura a maneira de como se chegar a determinados resultados, podendo deixar um ambiente mais leve trazendo procedimentos utilizados no decorrer dos processos industriais melhorando, assim, o desenvolvimentos dos colaboradores durante o período de atuação dentro da empresa, onde existem forças e fraquezas que podem ou não favorecer um bom desempenho de seus gestores, com treinamentos formais ou fazendo o uso por treinamento informais

como tecnologias digitais desenvolvendo competências sociais onde uns colaboram com os outros, em dupla ou em grupo, melhorando fatores de relação com as pessoas, o desenvolvimento de uma troca de informação e conhecimento pelo uso da tecnologia facilita e diminui custos com a troca de informação como experiência, erros e acertos, dificuldades e facilidades, favorecendo a aprendizagem do funcionário tornado protagonista de seu aprendizado, melhorando seu desenvolvimento, demonstrando que funcionários mais engajados são mais focados no verdadeiro lema da empresa.

A escolha pelo melhor método é de suma importância onde treinamento tradicional precisa que o instrutor ou o funcionário se locomova até a empresa com facilidade de ter um ambiente presencial com relacionamento entre os interessados ou adaptado por modo virtual que facilita a sua diversidade de acessos.

Organizado em três categorias os métodos de treinamentos por apresentação corresponde a palestra utilização de apenas uma via instrutor para o telespectador onde cabe um enorme número de informações e participantes e suporte para outras formas de treinamento com vantagens de participarem de debates e desvantagem de uma má interpretação por falta de conhecimento do assunto e técnicas audiovisuais com uso de vídeos e projetores com a facilidade de estarem assistindo quantas vezes forem precisas e desvantagem, a abordagem que é feita de maneira onde não demonstra credibilidade com a clareza a criatividade.

Métodos Práticos tendo a necessidade de estarem devidamente ligados e comprometidos com a modelagem de comportamento, simulações e estudos de caso como treinamentos no local de trabalho que consiste na observação de novos funcionários na forma que de gestores líderes e outros funcionários atuam e passando a exercer suas funções como já estava sendo feito.

Para a escolha de um método é necessário saber onde deve chegar e resultados esperados como estratégias cognitivas, habilidades intelectuais ou motoras e quais são os custos de desenvolvimento e administrativos onde ajudam a ampliarem seus conhecimentos e o desenvolvimento do trabalho em equipe.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Ambev atua com políticas para o desenvolvimento das comunidades que participa, desempenhando esforços para uma transformação social, na capacitação de pessoas onde os níveis hierárquicos são estreitados com a troca de experiências entre os colaboradores estimula a formação de líderes exercendo programas de crescimento e desenvolvimento nas direções verticais e horizontais, com transição de cargos e evolução na própria função, uma empresa que oferece cursos para seus colaboradores focada em Liderança, Cultura Funcional e Método sendo que criou a Universidade Ambev centro de treinamento corporativo ministrando treinamento para seus colaboradores e oferece 42 programas com treinamentos técnicos presenciais e online com ferramentas que auxiliam líderes e funcionários a entender seu perfil para uma evolução constante melhorando o desempenho operacional, comercial e produtivo com a participação de líderes de todas áreas funcionais da empresa como área de venda, fabril, marketing, logística, administrativo e financeiro.

Desenvolve projetos piloto com o Serviço Nacional de Aprendizado Industrial que capacita com cursos profissionalizantes para 1450 mil funcionários com formação técnica para atuarem nas 21 unidades da cervejaria com 40 milhões de investimentos e procedimentos para bolsa de estudo para graduação e pós-graduação favorecendo um sucesso corporativo.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Utilizada para verificar o quanto o funcionário é eficiente para exercer suas funções dentro da empresa, para que os recursos organizacionais sejam desenvolvidos deve avaliar se os funcionários se estão conviventes ou não com objetivos da organização e o estilo de avaliação está relacionada com a forma de liderança adotada pela empresa se ela é autoritária, democrática ou liberal onde quando feita pelo gerente que tem relação direta com os recursos humanos e acesso às ferramentas para fazer a avaliação, indivíduo e gerente os dois juntos fazem avaliação, ainda também feita pela equipe de trabalho que faz a própria avaliação, avaliação 360° é mais utilizada e todos fazem parte da avaliação direta e indiretamente, também a avaliação para cima com a troca de papéis onde gerente é avaliado pela equipe, ainda a comissão de avaliação de desempenho guiado pelo especialista do recursos humanos formando grupo de diversos setores da empresa e pelo órgão do recursos humanos, formado pelo recursos humanos da empresa.

Os métodos e técnicas de avaliação de desempenho são:

Escala Gráficas - com a forma de tabela onde fatores são avaliados. Escolha Forçada - utiliza-se frases descritivas avaliando comportamento dos indivíduos. Pesquisa de campo - elaborando pesquisa mais estruturada entre gerente e especialista forma uma força tarefa mais completa. Método dos Incidentes Críticos - avalia os extremos positivos e negativos. Lista de Verificação - com formato de tabela porém mais simplificada.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

As técnicas de avaliação são utilizadas para avaliar o desempenho das organizações e elaborar estratégias para quais serão desenvolvidas para amenizar pontos fracos ou com deficiência no seu desenvolvimento, favorecendo e estimulando os pontos fortes, nas empresas estipular técnicas que demonstra, avalie e obtenha dados referente ao dia a dia das organizações estipulando um conjunto de técnicas para avaliação de desempenho onde avalia a performance humana referindo ao diferente ambiente que estão expostos dentro de uma empresa e quais são sua funcionalidade,

estruturando a performance e as competências dos colaboradores e a estrutura e capacidade das organizações.

Técnicas de avaliação de natureza qualitativa menos estruturadas caracterizadas pelas técnicas de observação onde se observa a performance do colaborador e a técnica por meio de entrevista que estipula perguntas relevantes no que se quer saber e também pela técnica de pesquisa documental que faz a observância estabelecida em coleta de dados em registros documentados, assim como pelas técnicas de avaliação quantitativas, que isola variáveis de como e o porque do modo comportamental, usando de técnicas de questionário que descreve características e variáveis e técnicas de entrevista de estrutura fechada que permite a comparação imediata com a coleta de dados utiliza-se de métodos de análise de conteúdo analisando as comunicações nos procedimentos sistemáticos e análise de discurso que formula hipótese para utilização em uma pré-análise final nos indicadores e suas possíveis variáveis e a junção das duas partes quanti-qualitativas de maneira a avaliar a performance do avaliado.

Na Ambev S.A. se utiliza de dois tipos de avaliação de desempenho por resultado para o pagamento do bônus anual e por competência para as promoções horizontais e verticais na empresa muito promissora para a motivação dos funcionários por se tratar de estímulos financeiros para o reconhecimento da boa atuação dentro da empresa.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Na Ambev é referido aspectos com relação às competências que os funcionários apresentam na atuação dentro da empresa e o uso de ferramentas para avaliação dos requisitos necessários para um melhor aproveitamento das funções, onde é analisada pelo supervisor e com os dados coletados são demonstrados os resultados de modo a fornecer feedback dos indicadores de desempenho nas habilidades para executar o serviço, postura perante a equipe, manutenção do setor e padrões na rotina para atuação na empresa aspectos técnicos e comportamentais tendo com vantagens as informações devidamente claras quanto às regras que deixam de lado injustiças referente a personalidade dos avaliadores, porém no que se refere como se chega na atingimento das

metas, pode ser que o colaborador deixe de lado requisitos para obtenção de um bom resultado final, chegando a transgredir a ética utilizada pela empresa.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

Para se ter uma liderança eficaz na atualidade em meios que se faz necessário a atuação dentro de uma empresa notoriamente pontos relevantes que demonstram um resultado que difere dos demais, pontos que demonstram um diferencial na parte de relacionamentos com as pessoas e um autoconhecimento que elevam a obtenção de resultados por expor que sabendo quem você é e quais seus pontos fracos e fortes servem para elevar seus potenciais influenciando as pessoa sem deixar de lado a respeito ao próximo, da ética e a responsabilidade.

3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE

Em um contexto em que as organizações que fornecem condições para estarem desenvolvendo suas funções dentro do mercado onde os meios da competitividade, da concorrência se faz necessário obter lucro para se tornarem sólidas onde a liderança que utilize de técnicas para que os colaboradores atinjam os objetivos desejados.

Tendo em mente que um líder nasce líder e fazendo uso dessa teoria verifica que grandes líderes que modificaram maneiras de fazer, pensar e agir nota-se que desde quando crianças já demonstravam que poderiam impactar o mundo, com a maneira que influenciam as pessoas, tratando que em um grupo de crianças fica nítido quando elas estão atuando em uma certa área de seu cotidiano, quais dessas tomam a iniciativa de estarem a frente do grupo de como vão brincar, fazer ou parar.

Onde um líder que desenvolve seu liderados as habilidades de engajamento, comunicação, estimulam e inspiram as pessoas a atingir um objetivo comum deve ser o espelho para os colaboradores se tornando um exemplo a ser seguido delegando funções a si mesmo e conseguindo ser um orientador, delegando funções para os outros.

Estipular um plano de carreira onde proporciona uma meta a ser alcançada favorecendo o conhecimento, o desenvolvimento e atitudes socioemocionais desenvolvidas para atuação do cargo.

Para uma liderança que se torne cada vez mais eficaz é necessário se ter em mente um autoconhecimento e quando o líder consegue ser conhecedor de seus potenciais e colocar em prática sendo protagonista de si mesmo, conseguindo assumir e desenvolver tarefas onde o aprendizado se torna fundamental em um meio que vem se modificando e sempre está em atualização deixando de lado fatores que se tornam obsoletos deixando o comodidade de lado com uma faixa de conhecimento com base científica.

Manter o foco em como está sendo a maneira de liderança obtém uma aceitação razoável e melhora o desenvolvimento do líder obtendo feedbacks de pessoas próximas sendo positivas ou negativas para abordar pontos fracos ou fortes.

Na liderança de pessoas o líder tem como vantagem quando consegue desenvolver fatores como motivação e autonomia de seus liderados proporcionando às pessoas habilidades para alcançarem os melhores resultados onde sendo um facilitador para a atuação da equipe com comunicação clara e objetiva.

Na atualidade maneira diferentes de liderança vem se desenvolvendo e se tornando referência para que líderes se desenvolvam deixando de lado a maneira autoritária de agir e pensar maneiras de liderança diretiva que o líder ensina os colaboradores a fazer a tarefa como mentor ou liderança participativa que a uma troca de competências entre colaboradores e líderes transferindo conhecimentos para uma melhor desenvolvimento da empresa normalmente com colaboradores que já tem conhecimento sobre a atuação na empresa e a maneira liderança direta participativa com

funcionário não bem preparados mas que com tendência a serem autônomas e liberais onde a equipe consegue tomar decisões sem a presença de um líder.

Em um ambiente organizacional líderes que se mostram mais atualizados ao uso de ferramentas para exercer funções se mostram mais promissores em se tratando da permanência no cargo e no desenvolvimento das organizações transformando o meio em que vivem construindo um futuro mais promissor para a instituição.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Segue o link do vídeo referente a atuação e colocação do material apresentado:

<https://www.youtube.com/watch?v=i-u2vM3oidI>

4. CONCLUSÃO

Neste trabalho foram abordadas informações referentes às estudadas no método de ensino superior e seus tópicos abordados foram referentes a Treinamento e Desenvolvimento onde foram apresentadas informações da relevância para uma organização o treinamento de seus funcionários é notório que organizações que mais tem se desenvolvido e quanto mais se tem treinamentos mais será seu crescimento, porém fica claro que em situações de crise um dos primeiros corte de orçamentos voltados a área de treinamento, maneira incorreta de se fazer pois onde não há tem treinamento, não há desenvolvimento e Avaliação de Desempenho onde abordamos requisitos referentes às técnicas e modelos de se avaliar os colaboradores.

As informações obtidas e estudadas foram de total importância para um aprendizado concreto elevando o grau de conhecimento e desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

Avaliação de Desempenho

Acesso 25/11/2022

Disponível:

<http://www.taqe.com.br/avaliacao-de-desempenho-6-indicadores-para-medir-performance/>

Avaliação de Desempenho

Acesso 25/11/2022

Disponível:

<https://www.culture.rocks/blog/avaliacao-de-desempenho-como-funciona>

Empresa que oferece cursos para seus funcionários

Acesso 15/11/2022

Disponível:

<https://blog.uplanguage.com/empresas-que-oferecem-cursos-para-seus-funcionarios/>

Empresa listradas B3

Acesso 15/11/2022

Disponível:

https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/empresas-listadas.htm

Grupo unifeob a importância da avaliação de desempenho

Acesso 24/11/2022

Disponível:

<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50112/content/1126015>

Grupo unifeob método treinamento e desenvolvimento

Acesso 24/11/2022

Disponível:

<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50111/content/1125925>

Iniciativas Sustentáveis

Acesso 16/11/2022

Disponível: <https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/ambev/>

Nossa Gente Ambev

Acesso 18/11/2022

Disponível: <https://www.ambev.com.br/nossa-gente>

Nossa História Ambev

Acesso 15/11/2022

Disponível: <https://www.ambev.com.br/nossa-historia>

Sobre Ambev

Acesso 15/11/2022

Disponível: <https://www.ambev.com.br/sobre-ambev>

Wikipédia enciclopédia livre

Acesso 15/11/2022

Disponível: <https://pt.wikipedia.org/wiki/AMBEV#>