



UNIFEOB

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS**

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

BRAINSTORMING EMPRESARIAL

Silva Consultoria RH

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

BRAINSTORMING EMPRESARIAL

Silva Consultoria RH

MÓDULO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

GESTÃO EMPREENDEDORA - PROF. DANILO MORAIS DOVAL

ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA - PROF. LUIZ FERNANDO
PANCINE

Estudantes:

Bruno Matielo Boroni, RA 1012022200423

Helen Dutra Ceridorio, RA 1012022100005

Ana Carolina dos Santos, RA 1012023100457

Mario Augusto V M dos Santos, 1012023100361

Camila da Silva Raimundo, RA:1012022200999

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
3. PROJETO INTEGRADO	9
3.1 GESTÃO EMPREENDEDORA	9
3.1.1 PERFIL DO EMPREENDEDOR	9
3.1.2 FONTES DE CAPITAL	10
3.1.3 PROPOSTA DE UM NOVO EMPREENDIMENTO	11
3.2 ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA	12
3.2.1 A ESTRATÉGIA EMPRESARIAL	12
3.2.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES	12
3.2.3 MISSÃO, VISÃO E VALORES PARA O NOVO NEGÓCIO	14
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: PENSANDO ESTRATEGICAMENTE	16
3.3.1 PENSANDO ESTRATEGICAMENTE	16
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	18
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	21
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	22

1. INTRODUÇÃO

A elaboração do projeto presente se dá de acordo com as diretrizes da empresa criada para desenvolvimento do documento. Com base nisso, o empreendimento criado é a Silva Consultoria RH, que tem como objetivo prestar serviços voltados à área de recursos humanos, bem como orientar empresas a estabelecer um vínculo de talentos humanos direto ou indireto. Para isso, é preciso integrar tópicos pertinentes que foram solicitados para a atual elaboração do trabalho. O projeto integrado da Silva Consultoria RH consiste em detalhar a gestão empreendedora do negócio, fazendo com que sejam abordadas questões relacionadas a manutenção de uma engrenagem de empreendedorismo.

Na parte de administração estratégica, é preciso colocar a Silva Consultoria RH num patamar mais complexo da administração, tendo em vista que nesta parte serão abordados temas importantes sobre a gestão, bem como critérios recorrentes nas empresas, como: missão, visão e valores, por exemplo. Com isso, é possível elaborar um projeto dedicado exclusivamente à exploração de questões estratégicas, modelos de gestão, melhoria contínua de processos e demais parâmetros que ao longo do documento serão exibidos de forma que o objetivo inicial seja cumprido.

Os sub tópicos do projeto detalham os pontos principais. Sendo assim, eles formam o tentáculo da gestão, suas questões relacionadas, outros tópicos importantes como: Perfil do empreendedor, fontes de capital, estratégia empresarial. Partes essas, desmembradas com a finalidade de explicar como a Silva Consultoria RH se comporta diante de modelos administrativos e empresariais que fortalecem os critérios de gestão e criam novos modelos a partir de premissas existentes.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Silva Consultoria RH é uma empresa que atua no setor de Recursos Humanos, setor esse que é de extrema importância para qualquer empresa privada que busque uma relação além de mero contrato empregatício com os funcionários, fornecedores, desenvolvimento pessoal e profissional. A empresa surgiu em 2018 e tem sede na capital de Minas Gerais, Belo Horizonte. Os serviços oferecidos pela Silva Consultoria RH tendem a exercer uma dinâmica colaborativa entre o contratante e o contratado, no caso a empresa descrita no projeto.

Os clientes da Silva Consultoria RH são: Empresas que precisam de serviços na área de recursos humanos, empresas que desejam mudar ou incrementar serviços voltados à essa área na realidade empresarial. A Silva Consultoria RH empresa presta o seguinte serviço, com base nos passos a seguir:

1 – Surge a necessidade: Uma determinada empresa precisa que seja contratado um terceiro com vertente em recursos humanos para ajustar alguns processos, inserir alguns modelos novos de gestão de pessoas, ajuste de folha de pagamento, benefícios como plano de saúde, etc.

2 – Abertura de chamado: Nessa fase, a empresa que deseja ter os serviços da Silva Consultoria RH, agenda um diagnóstico nas dependências da empresa contratante, com a finalidade de desenhar qual o melhor caminho para a elaboração de um projeto eficaz que atenda a necessidade da empresa.

3 – Proposta e negociação: Nesta terceira etapa, após a coleta dos dados na contratante, é preciso elaborar uma proposta estabelecendo: Preços, prazos para entrega, pessoas envolvidas, escopo geral e finalidade. É preciso ressaltar que cada proposta depende da necessidade da empresa. Recursos humanos são muito dinâmicos e precisam se adaptar a cada realidade.

Com base nos passos acima, a Silva Consultoria RH precisa definir a melhor proposta para apresentar ao cliente que está contratando seus serviços. Para isso, os serviços prestados pela Consultoria, serão descritos abaixo em forma de “pacote” para que o cliente possa se adaptar de acordo com sua necessidade.

Isso garante que os processos não fiquem estáticos e possam ser personalizados pela contratante.

Pacote Silva RH - Basic: Nesse pacote, os serviços oferecidos são: Fechamento de folha de pagamento, cotação e aquisição de benefícios para colaboradores. O preço desse pacote é de **R\$198,56** a hora, por medição. Ou seja: O cliente paga por aquilo que consumir, mas cada hora de serviço prestado custa **R\$198,56**.

Pacote Silva RH – Plus: Já neste pacote, são oferecidos os seguintes serviços: Fechamento de folha de pagamento, cotação e aquisição de benefícios, agendamento de férias, admissão e demissão de colaboradores, eventos para integração. O preço desse pacote é de **R\$268,47** a hora, por medição, seguindo os mesmos parâmetros do pacote anterior.

Pacote Silva RH – Gold: O terceiro e último pacote da Silva Consultoria RH abrange todos os serviços dos pacotes anteriores, mas com o diferencial de promover uma gestão completa de curadoria com cada colaborador, para entender suas necessidades. Isso envolve psicólogos, atividades físicas, palestras, viagens, resolução de conflitos internos e externos, premiações. O preço desse pacote é de **R\$304,88** a hora, por medição, seguindo os mesmos parâmetros dos demais pacotes.

No caso da flexibilidade de contratação, a contratante pode fazer um mix de serviços que necessita, sendo assim, um caso fictício em que uma empresa precise fechar a folha de pagamento e promover uma curadoria, ela optaria por juntar o pacote basic com o gold, nesse caso há 30% de desconto nas horas. E assim sucessivamente. É possível também a contratação avulsa de determinado serviço, por exemplo: uma determinada empresa quer apenas cotação e aquisição de benefícios para colaboradores. O preço da hora cai pela metade, caso seja escolhido apenas um serviço.

O setor em que a Silva Consultoria RH está inserida, é um setor que possui uma concorrência inusitada. Pois, dentro de cada empresa, geralmente já existe um setor de RH responsável por todo o trabalho voltado a essa vertente. No entanto, encontrar bons profissionais não é uma tarefa fácil. Os setores vêm crescendo principalmente devido ao “gargalo” na parte de recrutamento e seleção. Pois, a rotatividade é um problema que a maioria das empresas tem que lidar e ela acontece por diversos fatores: má remuneração, conflitos internos, burnout e uma infinidade de causas. Porém é importante deixar claro que embora os prestadores de serviço de RH estejam inseridos num setor predominantemente subjetivo, ou seja: depende de cada realidade, é necessário que quem presta o serviço de recursos humanos também esteja protegido e tenha oportunidade de desfrutar de tal serviço. É uma via de mão dupla sobre “Quem observa o observador?”

Análise da concorrência

A Silva Consultoria RH tem alguns concorrentes de peso que atuam no mercado há muito tempo e que respeitosamente de acordo com critérios profissionais, têm deixado a desejar em alguns quesitos importantes, como tecnologia e criação de contato mais próximo com o colaborador. O principal concorrente da Silva Consultoria, é a Humanos RH, que por sua vez, é uma empresa digital, que fornece serviços voltados à área de recursos humanos como um todo. A análise aqui é importante para estabelecer alguns pontos em que a atuação da Silva Consultoria se sobressai diante da Humanos.

Na referida análise, serão expostos pontos resumidos sobre um concorrente, com a finalidade de usá-lo como instrumento para tal comparação. Para isso, a tabela abaixo compara critérios entre o concorrente e a própria Silva Consultoria RH.

Critérios	Silva RH	Hummanos
Curadoria	✓	X
Atendimento presencial sob demanda	✓	✓
Análise detalhada de recursos	✓	✓
Diagnóstico in loco	✓	X
Mix de serviços	✓	X
Gestão completa	✓	✓

Tabela 1. Análise de principal concorrente. Fonte: Elaborada pelo grupo.

A análise da tabela mostra que a partir de alguns critérios importantes para a gestão de recursos humanos, a Silva Consultoria RH se destaca por oferecer serviços que são o “sumo” do conceito de RH. Isso não desmerece a Humanos, pelo contrário, quando se há uma empresa atuante que oferece mais serviços que outra, isso faz com que as outras empresas busquem melhorias constantes para atender bem o cliente e lhe transmitir confiança diante das necessidades para que elas sejam atendidas com maestria por parte da Contratada.

Com isso, foram expostos os objetivos gerais da Silva Consultoria RH, seu campo de atuação, seus serviços oferecidos, o detalhamento de todos os tópicos pertinentes e como são realizadas as propostas e suas apresentações. No final, foi apresentada uma síntese da análise de concorrência. A Silva Consultoria RH busca com base em todos os critérios definidos, atender empresas que precisam ajustar seus processos diante de um mercado cada vez mais necessitado de colaboradores e processos eficientes.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 GESTÃO EMPREENDEDORA

3.1.1 PERFIL DO EMPREENDEDOR

O perfil de um empreendedor de uma empresa de Recursos Humanos (RH) pode variar dependendo da natureza e do escopo do negócio. No entanto, existem algumas características e habilidades que são geralmente valorizadas nesse campo. Aqui estão alguns aspectos importantes do perfil de um empreendedor de uma empresa de RH:

Conhecimento do setor: Um empreendedor de RH deve ter um bom entendimento do setor de Recursos Humanos, incluindo as práticas e tendências atuais. Isso envolve conhecer as leis trabalhistas, as políticas de contratação e demissão, benefícios e compensações, desenvolvimento de carreira, entre outros aspectos relacionados.

Habilidades de relacionamento interpessoal: Os empreendedores de RH precisam ser habilidosos em estabelecer e manter relacionamentos interpessoais sólidos. Eles devem ser capazes de se comunicar efetivamente com funcionários, candidatos, clientes e parceiros de negócios. Isso envolve ter habilidades de escuta ativa, empatia e capacidade de lidar com situações delicadas.

Capacidade de recrutamento e seleção: Uma parte essencial do trabalho de uma empresa de RH é encontrar e contratar os melhores talentos para seus clientes. Um empreendedor de RH deve ter habilidades sólidas de recrutamento e seleção, incluindo a capacidade de identificar as necessidades de contratação, criar anúncios de emprego atraentes, realizar entrevistas eficazes e fazer avaliações criteriosas dos candidatos.

Conhecimento de tecnologia: A tecnologia desempenha um papel cada vez mais importante no campo de RH, seja no recrutamento online, gerenciamento de dados de funcionários ou na implementação de sistemas de gestão de recursos humanos (HRMS). Um empreendedor de RH deve ter conhecimento das tecnologias relevantes e estar disposto a adotar soluções inovadoras para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

Visão de negócio: Como empreendedor, é importante ter uma visão de negócio clara e estratégica. Isso inclui entender o mercado de RH, identificar oportunidades de

crescimento, definir metas e objetivos, desenvolver estratégias de marketing e construir relacionamentos duradouros com os clientes.

Capacidade de liderança: Uma empresa de RH pode envolver a gestão de uma equipe de profissionais de RH. Portanto, um empreendedor de RH deve ter habilidades de liderança, como a capacidade de inspirar, motivar e gerenciar efetivamente sua equipe. Isso envolve a delegação de tarefas, fornecimento de feedback construtivo, resolução de conflitos e estabelecimento de uma cultura de trabalho positiva.

3.1.2 FONTES DE CAPITAL

Existem várias fontes de capital que podem ser consideradas para um novo empreendimento focado em Recursos Humanos (RH). Aqui estão algumas opções comuns:

Capital Próprio: Usar fundos próprios é uma opção comum para financiar um novo empreendimento. Isso envolve investir seu próprio dinheiro ou usar economias pessoais para iniciar o negócio. Também pode incluir empréstimos pessoais ou investimentos de familiares e amigos.

Empréstimos Bancários: É possível obter empréstimos de instituições financeiras, como bancos comerciais, para financiar o negócio. Esses empréstimos podem ser garantidos por ativos comerciais, como equipamentos ou propriedades, ou podem exigir garantias pessoais.

Investidores Anjos: Os investidores anjos são indivíduos de alto patrimônio líquido que investem capital em empresas em estágio inicial em troca de participação acionária. Eles geralmente têm experiência em negócios e podem fornecer orientação e contatos adicionais, além de capital.

Capital de Risco: Empresas de capital de risco (venture capital) investem capital em empresas com potencial de crescimento significativo. Elas buscam oportunidades de investimento em estágios iniciais ou posteriores, e podem oferecer mais do que apenas dinheiro, como experiência, rede de contatos e orientação estratégica.

3.1.3 PROPOSTA DE UM NOVO EMPREENDIMENTO

A proposta inicial da Silvia Consultoria RH é inovar no mercado apresentando diferentes maneiras de conduzir a relação entre o contratante e o contratado. Nosso alvo é atender todos os níveis de empresas e assim, criamos nossos pacotes personalizados sobre nossas prestações de serviços. É de nosso entendimento que existem diversos concorrentes no nosso nicho, mas queremos apresentar aos nossos clientes que nós Silvia Consultoria RH estamos inovando e atendendo todo e qualquer tipo de público e proporcionando a todos a melhor relação entre o contratante e o contratado. Assim oferecemos diversos pacotes e condições àqueles que a nos confiam o trabalho.

3.2 ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA

3.2.1 A ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Após uma reunião entre nós gestores da Silvia Consultoria RH, concluímos que estamos em uma crescente na qual é necessário a implementação de uma estratégia empresarial, sendo assim, iremos alocar todas as nossas forças para o time de marketing para propagar todos os planos que construímos a partir das nossas últimas análises.

Queremos fortalecer nosso plano de oferecer serviços para todos os níveis de público, então começaremos um forte trabalho através de nossas redes sociais para que consigamos captar novos clientes. Nosso plano será de 21 dias, após esses dias realizaremos uma nova reunião para analisar os resultados e concluir se foram positivos ou negativos e a partir daí acompanhar semanalmente o time de marketing e ir atualizando nossos planos de crescimento.

3.2.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES

Os conceitos estratégicos de missão, visão e valores são diferentes e complementares. Em conjunto eles formam as diretrizes que serão usadas como base para uma melhor elaboração de todo o planejamento organizacional.

Eles são considerados os pilares de uma empresa, ou seja, fundamentais para a criação e desenvolvimento de um planejamento organizacional sólido e estruturado.

Através deles será possível estabelecer metas e estratégias, para que os resultados sejam atingidos.

Missão: A palavra missão significativamente consiste naquilo que é feito com compromisso. Portanto a missão de uma empresa descreve o principal objetivo de sua organização, define o propósito pelo qual você e sua equipe trabalha, deixando os objetivos mais claros, possíveis e realistas. De um modo geral, a missão é uma das primeiras etapas na construção da identidade estratégica de uma empresa, ela deve ser inspiradora para que de alguma forma motive a equipe a estar sempre focada em buscar o principal objetivo da organização com determinação e compromisso.

É muito importante pensar com frequência sobre a missão do seu negócio e avaliar se está de acordo com aquilo que você busca. Caso não esteja, é um sinal de que ajustes terão que ser feitos.

Exemplo missão da Apple: “A Apple projeta os melhores produtos do planeta, cria experiências incríveis e lidera o setor da tecnologia com suas inovações”

Visão: Define o que a empresa deseja alcançar, onde ela quer chegar. Uma pergunta que pode ser feita para que se tenha uma definição deste objetivo, “Qual posição desejo ocupar num cenário futuro?”.

A visão representa o destino do que se busca alcançar. Também devemos ressaltar que é extremamente importante entender que a visão tem um prazo a ser cumprido, e que com o passar do tempo os conceitos poderão mudar. Afinal, se você alcançar seus principais objetivos, por que não pensar em algo mais valioso?

Exemplo visão da Apple:” Ser uma empresa que revoluciona o mundo por meio da tecnologia”.

Valores: Por fim, os valores são aqueles princípios ou crenças que servem como guia para que a empresa possa definir como deve ser o seu comportamento e suas ações. Ter seus princípios e valores bem definidos de uma forma simples e clara, é essencial para se estabelecer uma cultura organizacional forte, onde todos os colaboradores estarão alinhados em torno dos mesmos princípios.

Definir os seus valores de forma condizente com o que a empresa busca e acredita, fará com que o seu negócio tenha uma base sólida, coerente, eficaz e verdadeira.

Exemplo valores Apple: “Inovação, qualidade, simplicidade, design, sustentabilidade”.

3.2.3 MISSÃO, VISÃO E VALORES PARA O NOVO NEGÓCIO

A Silvia RH consultoria, tem uma proposta muito clara sobre suas definições de missão, visão e valores, afinal são elas que orientam e definem o futuro da empresa.

Nossa missão

Nossa missão é ter um efeito positivo na recrutação, contratação e orientação de colaboradores capacitados, e que estejam alinhados com a cultura e o propósito de sua organização.

Nossa Visão

Nossa visão é simples mas ambiciosa, é criar conexões sólidas com os nossos clientes, e sermos referência em todo o Brasil.

Nossos Valores

Integridade, Inclusão, Inovação e Transparência.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: PENSANDO ESTRATEGICAMENTE

3.3.1 PENSANDO ESTRATEGICAMENTE

- **Tópico 1:** Autoconhecimento: eu, caçador de mim

O sonho é uma poderosa fonte de motivação e inspiração que pode impulsionar as pessoas a irem além de suas limitações e a alcançarem seus objetivos. Ele pode ser visto como um combustível interno que nos impulsiona a buscar realizações, superar obstáculos e transformar nossas vidas.

Os sonhos têm o poder de nos fazer acreditar em algo maior do que nós mesmos e nos proporcionam uma visão do que desejamos alcançar. Eles nos ajudam a definir metas e a traçar um caminho para chegar lá. Quando temos um sonho, estamos mais propensos a assumir riscos, a persistir diante das adversidades e a trabalhar com dedicação para transformá-lo em realidade.

Além disso, os sonhos também despertam nossa criatividade e imaginação. Eles nos permitem explorar possibilidades, criar novas ideias e enxergar soluções inovadoras. Muitos avanços e conquistas na história da humanidade surgiram a partir dos sonhos de indivíduos que se dedicaram a transformar suas visões em realidade.

No entanto, é importante lembrar que os sonhos por si só não são suficientes. É necessário agir e trabalhar duro para transformá-los em realidade. Os sonhos são o ponto de partida, mas é o esforço contínuo e a perseverança que nos levarão adiante.

Portanto, cultivar nossos sonhos, acreditar em seu potencial e agir em direção a eles pode ser uma fonte poderosa de motivação e crescimento pessoal. Os sonhos nos impulsionam a buscar o melhor de nós mesmos e a nos esforçarmos para tornar nossa visão uma realidade.

- **Tópico 2:** Foco: quando não se sabe para onde vai, qualquer caminho serve

Definir objetivos, sejam eles pessoais ou profissionais, nos demandam foco, determinação e constância, mas também nos faz saber onde estamos e onde queremos chegar. É fundamental traçar um caminho, que nos faça seguir focado em manter vivo o nosso propósito.

Quanto maior o número de ideias, maior são as chances de sucesso, pois é preciso ter foco e determinação, e ainda assim estar preparado para lidar com os desafios que provavelmente terão de ser enfrentados ao longo do caminho que será percorrido.

Sem propósito não se chega a lugar algum, por isso vale a pena refletir sobre a frase dita pelo Gato de Cheshire (Gato Risonho), em Alice no País das Maravilhas, de Lewis Carroll “Se você não sabe onde que ir, qualquer caminho serve”. Portanto trace uma meta, estabeleça um propósito e se mantenha focado em conseguir atingir o seu objetivo, assim o sucesso estará garantido.

- **Tópico 3:** Ação: 1% de inspiração e 99% de transpiração

Hoje venho falar sobre a tão famosa frase de Thomas Edson, o inventor da lâmpada e também um grande empreendedor “Para aprender precisamos de 1% de inspiração e 99% de transpiração.

Isso significa na prática, que para uma pessoa começar um negócio próprio, ela precisa se arriscar, ter coragem e não ter medo. É preciso errar inúmeras vezes para poder acertar no momento de inspiração, um grande exemplo disso foi o Michael Jordan que para construir a marca “Jordan” e o império que ele tem hoje o mesmo precisou de muita transpiração, sempre foi o primeiro a chegar no treino e o último a sair, era o que mais cobrava o time, negociava as premiações, para ele ganhar o primeiro título. Também já tinha perdido vários jogos antes, mas sempre fazia o seu melhor.

Na vida seja em qualquer ramo, sendo uma padaria, um supermercado ou uma empresa multinacional, a pessoa precisará desse 1% de inspiração, para ter uma ideia genial, mas para ter sucesso ela vai precisar dos 99% de transpiração, para lutar, brigar, insistir, cair, levantar, ter perseverança naquilo que ela deseja.

Bruno Matielo Boroni

- **Tópico 4:** Avaliação: o que não é medido, não é gerenciado

A frase "O que não é medido, não é gerenciado" é frequentemente atribuída a Peter Drucker, teórico da administração. Ela resume um princípio básico na gestão: para que algo seja efetivamente gerenciado e melhorado, é necessário que seja possível medir e quantificar seu desempenho.

A importância da medição reside no fato de que ela fornece informações objetivas e tangíveis sobre o estado atual de um processo, projeto, atividade ou objetivo. Sem métricas claras e mensuráveis, torna-se difícil avaliar o progresso, identificar áreas problemáticas e tomar decisões embasadas em dados.

A medição permite que gestores e equipes tenham uma compreensão precisa do desempenho de uma determinada área ou atividade. Ela pode ser aplicada em diversas áreas, como vendas, produção, qualidade, satisfação do cliente, eficiência operacional, entre outras. Ao estabelecer metas e indicadores-chave de desempenho (KPIs), é

possível monitorar o progresso em direção a essas metas e identificar variações e desvios.

Além disso, a medição oferece a oportunidade de identificar padrões, tendências e insights valiosos. Por exemplo, ao analisar dados de vendas ao longo do tempo, é possível identificar sazonalidades, influência do cliente e oportunidades de mercado. Essas informações embasam a tomada de decisões estratégicas e a implementação de ações corretivas e de melhoria contínua.

A frase também ressalta que a medição é fundamental para alocar recursos de forma eficiente. Ao entender o desempenho de diferentes áreas ou projetos, é possível identificar aqueles que estão subutilizando recursos e redirecionando-os para onde são mais necessários. Isso aumenta a eficiência e a produtividade global da organização. Em resumo, "O que não é medido, não é gerenciado" destaca a importância da medição como uma ferramenta essencial na gestão eficaz. Através da medição e da análise dos dados obtidos, os gestores podem tomar decisões embasadas, identificar oportunidades de melhoria e alcançar os resultados desejados de forma mais eficiente.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

No link abaixo iremos compartilhar um vídeo falando um pouquinho sobre o autoconhecimento: eu, caçador de mim, foco: quando não se sabe para onde vai, qualquer caminho serve, ação: 1% de inspiração e 99% de transpiração e avaliação: o que não é medido, não é gerenciado.

<https://www.youtube.com/watch?v=E8dEoZ1jwnY>

4. CONCLUSÃO

Com base nas informações simplificadas, concluímos que a elaboração do projeto da Silva Consultoria RH está clara com as diretrizes da empresa, visando oferecer serviços de consultoria e orientação em recursos humanos. O projeto busca abordar questões estratégicas, modelos de gestão e melhoria contínua de processos, a fim de atingir o objetivo de estabelecer um vínculo de talentos humanos direto ou indireto com as empresas.

A empresa oferece diferentes pacotes de serviços, que podem ser adaptados às necessidades específicas de cada cliente, garantindo flexibilidade e personalização. Além disso, a Silva Consultoria RH se destaca em relação aos concorrentes, oferecendo um conjunto abrangente de serviços, buscando estabelecer um contato mais próximo com os colaboradores e utilizando tecnologia de forma eficiente.

O empreendedor de uma empresa de RH deve possuir conhecimento do setor, habilidades de relacionamento interpessoal, capacidade de recrutamento e seleção, conhecimento de tecnologia, visão de negócios e habilidades de liderança. Existem várias fontes de capital disponíveis para financiar um novo empreendimento em RH, como capital próprio, empréstimos bancários, investidores anjos e capital de risco.

A proposta da Silva Consultoria RH é inovar no mercado, oferecendo diferentes abordagens para a relação entre contratante e contratado. A empresa tem como objetivo atender empresas de todos os níveis, fornecendo serviços personalizados e buscando superar as expectativas dos clientes.

Em resumo, o projeto da Silva Consultoria RH busca oferecer soluções abrangentes em recursos humanos, atendendo às necessidades específicas de cada cliente, diferenciando-se dos concorrentes e proporcionando uma experiência de qualidade tanto para as empresas contratantes quanto para os colaboradores.

REFERÊNCIAS

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/definicao-exemplos-missao-empresa/>, acessado em 12 de junho de 2023.

https://paralelo.genyo.com.br/saiba-como-definir-a-missao-visao-e-os-valores-da-sua-empresa/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign=&utm_content=&gclid=EAIAIQobChMIlomNtOK9_wIVDTGRCh049QexEAAYBCAAEgIGjvD_BwE, acessado em 12 de junho de 2023.

https://marketplace.magazineluiza.com.br/missao-visao-e-valores/?partner_id=64170&gbraid=0AAAAAD4zZmQLVEJkWCaKoPPOccp7LpBWk&gclid=EAIAIQobChMIlomNtOK9_wIVDTGRCh049QexEAAYASAAEgKUNPD_BwE&gclsrc=aw.ds, acessado em 12 de Junho de 2023.

https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/opinioao/2021/08/amp/806290-qualquer-caminho-serve.html, acessado em 12 de junho de 2023.

O que não é medido não é gerenciado. Disponível em <<https://www.auditefacil.com.br/blog/como-auditar-controlar-e-gerenciar-processo/#:~:text=Considerado%20o%20pai%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o,%2C%20pode%20ser%20melhorado.%E2%80%9D.>>> Acesso em 08 de Junho de 2023.

ANEXOS

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Projeto Integrado Orçamento e Tributos
CURSO: Ciências Contábeis
MÓDULO: BRAINSTORMING EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine e Danilo Doval
ESTUDANTE: Helen Dutra Ceridorio
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2 Trimestre 2023

2. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: Neste projeto foi proposto uma consultoria de RH para trazer melhorias para as empresas que precisam de serviços na área de recursos humanos, empresas que desejam mudar ou incrementar serviços voltados à essa área na realidade empresarial
Desafio: Os desafios foram os horários diferentes de cada integrante para agendamentos de reuniões e alinhamentos sobre o projeto.
Cronograma das Ações: Foi dividido dois tópicos para cada integrante do grupo realizar as devidas pesquisas.
Síntese das Ações: Realizamos debates e alinhamentos em um grupo de Whatsapp.
<ul style="list-style-type: none"> a. Aspectos positivos <ul style="list-style-type: none"> Alinhamento de Ideias Usamos nossa criatividade Busca de novos conhecimentos.

b. Dificuldades encontradas Conciliar agenda dos participantes; Cidades diferentes entre os participantes;	
c. Resultados atingidos Entrega do PI.	
d. Sugestões / Outras observações	
3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO	
RA: 1012022200423	Bruno Matielo Boroni
RA: 1012022100005	Helen Dutra Ceridorio
RA:1012022200999	Camila Raimundo
RA: 1012023100361	Mário Augusto Veneziani
RA: 1012023100457	Ana Carolina dos Santos

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Projeto Integrado Orçamento e Tributos
CURSO: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
MÓDULO: BRAINSTORMING EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine e Danilo Doval
ESTUDANTE: Bruno Matielo Boroni
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2 Trimestre 2023

5. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Neste projeto foi proposto uma consultoria de RH para trazer melhorias para as empresas que precisam de serviços na área de recursos humanos, empresas que desejam mudar ou incrementar serviços voltados à essa área na realidade empresarial	
Desafio: Os desafios foram os horários diferentes de cada integrante para agendamentos de reuniões e alinhamentos sobre o projeto.	
Cronograma das Ações: Foi dividido dois tópicos para cada integrante do grupo realizar as devidas pesquisas.	
Síntese das Ações: Realizamos debates e alinhamentos em um grupo de Whatsapp.	
a. Aspectos positivos Alinhamento de Ideias Usamos nossa criatividade Busca de novos conhecimentos.	
b. Dificuldades encontradas Conciliar agenda dos participantes; Cidades diferentes entre os participantes;	
c. Resultados atingidos Entrega do PI.	
d. Sugestões / Outras observações	
6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO	
RA: 1012022200423	Bruno Matielo Boroni
RA: 1012022100005	Helen Dutra Ceridório
RA:1012022200999	Camila Raimundo
RA: 1012023100361	Mário Augusto Veneziani

RA: 1012023100457	Ana Carolina dos Santos
-------------------	-------------------------

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Projeto Integrado Orçamento e Tributos
CURSO: Administração
MÓDULO: BRAINSTORMING EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine e Danilo Doval
ESTUDANTE: Ana Carolina dos Santos
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2 Trimestre 2023

8. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: Neste projeto foi proposto uma consultoria de RH para trazer melhorias para as empresas que precisam de serviços na área de recursos humanos, empresas que desejam mudar ou incrementar serviços voltados à essa área na realidade empresarial
Desafio: Os desafios foram os horários diferentes de cada integrante para agendamentos de reuniões e alinhamentos sobre o projeto
Cronograma das Ações: Cada aluno ficou responsável pela elaboração de dois tópicos do projeto.
Síntese das Ações: Debates via Whatsapp
<ul style="list-style-type: none"> e. Aspectos positivos Desenvolvimento de novas idéias Superar alguns desafios

f. Dificuldades encontrada Tempo Estar distante, morar longe dos demais participantes	
g. Resultados atingidos Projeto concluído	
h. Sugestões / Outras observações	
9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO	
RA: 1012022200423	Bruno Matielo Boroni
RA: 1012022100005	Helen Dutra Ceridorio
RA:1012022200999	Camila Raimundo
RA: 1012023100361	Mário Augusto Veneziani
RA: 1012023100457	Ana Carolina dos Santos

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

10. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Projeto Integrado Orçamento e Tributos
CURSO: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
MÓDULO: BRAINSTORMING EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine e Danilo Doval
ESTUDANTE: Mário Augusto Veneziani Miragaia dos Santos
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2 Trimestre 2023

11. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Neste projeto foi proposto uma consultoria de RH.	
Desafio: Os desafios foram os horários diferentes de cada integrante para agendamentos de reuniões e alinhamentos sobre o projeto.	
Cronograma das Ações: Foi dividido dois tópicos para cada integrante do grupo realizar as devidas pesquisas.	
Síntese das Ações: Realizamos debates e alinhamentos em um grupo de Whatsapp.	
i. Aspectos positivos Alinhamento de Ideias Usamos nossa criatividade Busca de novos conhecimentos.	
j. b. Dificuldades encontradas k. Conciliar agenda dos participantes; l. Cidades diferentes entre os participantes;	
m. c. Resultados atingidos n. Entrega do PI.	
o. d. Sugestões / Outras observações	
12.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO	
RA: 1012022200423	Bruno Matielo Boroni
RA: 1012022100005	Helen Dutra Ceridório
RA:1012022200999	Camila Raimundo
RA: 1012023100361	Mário Augusto Veneziani

RA: 1012023100457	Ana Carolina dos Santos
-------------------	-------------------------

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

13.IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Projeto Integrado Orçamento e Tributos
CURSO: Administração
MÓDULO: BRAINSTORMING EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine e Danilo Doval
ESTUDANTE: Camila da Silva Raimundo
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: : 2 Trimestre 2023

14.DESENVOLVIMENTO
Contextualização: Neste projeto foi proposto uma consultoria de RH.
Desafio: Os desafios foram os horários diferentes de cada integrante para agendamentos de reuniões e alinhamentos sobre o projeto.
Cronograma das Ações: Foi dividido dois tópicos para cada integrante do grupo realizar as devidas pesquisas

Síntese das Ações: Realizamos debates e alinhamentos em um grupo de Whatsapp.

- p. Aspectos positivos
- q. Alinhamento de ideias
- r. Criatividade

- s. Dificuldades encontradas
- t. Tempo
- u. Conciliar as agendas

- v. Resultados atingidos
- w. Entrega completa do PI

- x. Sugestões / Outras observações

15.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA	Bruno Matielo Boroni
RA	Helen Dutra Ceridorio
RA	Mário Augusto Veneziani
RA	Ana Carolina dos Santos
RA	Camila da Silva Raimundo

