ACADÊMICO: DANIEL DE CONTO LAZARETTI
ORIENTADOR: NILO ALBERTO SCHEIDMANDEL
DISCIPLINA: ESTÁGIO SUPERVISIONADO
CURSO: ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
SEMESTRE: 2018/2

MELHORIA DA PRODUTIVIDADE ATRAVÉS DA GESTÃO DE PESSOAS EM UM CENTRO DE REPARAÇÃO AUTOMOTIVA

Introdução

A importância dos aspectos organizacionais no que tange a gestão estratégica de pessoas está intimamente ligada no delineamento dos objetivos empresariais, buscando alinhá-los com os objetivos dos funcionários, chegando a um comum acordo de forma a gerar crescimento tanto para a empresa quanto para o colaborador (KNAPIK, 2008). Conforme Longenecker, Moore e Petty (1998), há uma situação peculiar no gerenciamento de recursos humanos no caso das empresas de pequeno porte. Desta forma, o presente trabalho busca repensar o papel da gestão de pessoas com vistas a reestruturar os processos de uma organização de pequeno porte familiar no ramo de chapeação e pintura na cidade de Marau, Rio Grande do Sul.

Objetivo Geral e Específicos

- Compreender as falhas no processo de gestão de pessoas na empresa Chapeação e Pintura Lazzaretti Ltda, de forma a desenvolver sugestões de melhorias que afetem positivamente a produtividade da organização.
- Apresentar as questões relativas à gestão de pessoas da empresa;
- Identificar e descrever as falhas no processo de gestão de pessoas;
- Propor intervenções, através da ferramenta 5W2H.

Desenvolvimento e Metodologia

Conforme Knapik (2008), o comportamento dos funcionários nas empresas depende das variáveis pessoais, tais como a personalidade, a motivação interna, percepções e valores, e das variáveis empresariais, ligadas ao ambiente de trabalho, as políticas, métodos e recompensas proporcionadas pela empresa. Afim de identificar as possíveis falhas no processo de gestão de pessoas da empresa do presente estudo de caso, foram aplicadas entrevistas semiestruturadas para os cinco funcionários do quadro funcional e para os três gestores da organização familiar. Cabe salientar que em empresas familiares há particularidades nas relações de trabalho, que estão principalmente ligadas à figura do seu fundador e de seus sucessores.

5W					2H	
WHAT	WHY	WHO	WHERE	WHEN	HOW	HOW MUCH
O que	Por que	Quem	Onde	Quando	Como	Quanto
Verificação de valores salariais pagos aos funcionários. Avaliação do plano de salários	A maioria dos funcionários encontram-se insatisfeitos com seus salários e benefícios	Gestores	Em toda empresa	Até o segundo semestre de 2019	Mensuração salarial conforme cada função. Manter salário atual e recompensar conforme desempenho do funcionário.	Conforme o funcionário mostrar desempenho, seu salário aumentará.

5W					2H	
WHAT	WHY	WHO	WHERE	WHEN	HOW	HOW MUCH
O que	Por que	Quem	Onde	Quando	Como	Quanto
Proporcionar a melhoria do clima organizacional	Gera improdutividade, falta de comprometimento e baixa motivação	Sócio proprietário	Em toda empresa	Em prática desde a metade do ano	Delegação de tarefas de forma clara, com melhor comunicação entre gestores e funcionários para que cada um assuma suas próprias responsabilidades	Investimento de tempo

5W					2H	
WHAT	WHY	WHO	WHERE	WHEN	HOW	HOW MUCH
O que	Por que	Quem	Onde	Quando	Como	Quanto
Proporcionar a melhoria do clima organizacional	Gera improdutividade, falta de comprometimento e baixa motivação	Sócio proprietário	Em toda empresa	Em prática desde a metade do ano	Delegação de tarefas de forma clara, com melhor comunicação entre gestores e funcionários para que cada um assuma suas próprias responsabilidades	Investimento de tempo

5W					2H	
WHAT	WHY	WHO	WHERE	WHEN	HOW	HOW MUCH
O que	Por que	Quem	Onde	Quando	Como	Quanto
Avaliação de desempenho com os colaboradores	Auxiliará no desenvolvimento dos funcionários, incentivando-os a buscar crescimento profissional. Tornar a avaliação uma ferramenta de feedback	Gestores	Toda empresa	Primeiro semestre de 2019	Estudo do organograma e fluxograma das atividades e definição dos cargos, com as seguintes competências: comprometimento, relacionamento interpessoal, adaptabilidade, eficiência, qualidade nos serviços	Investimento de tempo

Figura: Ferramenta 5W2H aplicada na empresa

Resultados e conclusões

Propostas de melhorias associadas ao organograma, fluxograma, plano de cargos e salários, programas de treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e clima organizacional. Tais melhorias foram percebidas como necessárias após levantamento de dados realizado por entrevistas semiestruturadas com os gestores e funcionários da organização. Para as sugestões de melhorias, foi utilizada a ferramenta 5W2H. Com isso, foi possível propor um plano de ação para que a empresa esteja continuamente desenvolvendo sua área de gestão de pessoas, de forma a alcançar melhor produtividade através do engajamento no trabalho.

Referências Bibliográficas

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=K-CGLor1j90C&lpg=PA9&ots=oFd4WqG7Ch&dq=busca%20por%20efici%C3%AAncia%20organizacional%20e%20desempenho%20produtivo&lr&hl=pt-BR&pg=PA4#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 28 out. 2018.

LONGENECKER, Justin G.; MOORE, Carlos W.; PETTY, J. William. **Administração de Pequenas Empresas.** São Paulo: Makron Books, 1998.