

7.08.04 - Educação / Administração

**ADMaster - Solução de software de treinamento
ADMASTER**

Camille Lahynne Gomes da Silva, Telma de Brito Zacarias,

1. Camille Lahynne Gomes da Silva – Escola SESI SENAI EBEP – Maceió - AL
2. Telma de Brito Zacarias – Curso Técnico em Administração. Escola SESI SENAI EBEP / Orientador

Resumo:

De acordo com pesquisas, muitos colaboradores questionam a forma como são aplicados os treinamentos nas empresas e justificam que a fadiga é um empecilho para assimilar informações obtidas no processo, uma vez que os mesmos são aplicados sem preocupação notável com o público alvo e perfil dos aprendizes. Diante disso, este projeto objetiva disponibilizar um ambiente interativo, combater as dificuldades de comunicação, desenvolver o profissional na empresa, promover o conhecimento da pessoa de acordo com sua área e fornecer um treinamento mais dinâmico, os quais possibilitarão o aprimoramento da qualidade e do conhecimento. O projeto ADMASTER oferece suporte em treinamentos e capacitações de forma dinâmica e desafiadora, de modo a tirar as monotonias tradicionais com o auxílio de simulações de acordo com a área solicitada. Com isso, visamos beneficiar os funcionários em treinamento dando a eles a oportunidade de mostrar suas capacidades e habilidades, ofertando, também, benefícios para a empresa, a qual terá profissionais treinados e menos cansados. Vale ressaltar que este projeto oferecerá um relatório de desempenho dos profissionais para que seja acompanhado e elaborado plano de treinamento de acordo com a necessidade.

Palavras-chave: Treinamento; Desenvolvimento; Desempenho.

Trabalho selecionado para a JNIC pela instituição: SESI-SENAI/ EBEP Unidade Integrada Carlos Guido Ferrario Lobo, FITEEM (Feira de Inovação, tecnologia e empreendedorismo).

Introdução:

Admaster foi criado a partir da falta de profissionais, competentes e com habilidades, preocupados com a inovação para atuar numa empresa. O projeto consiste em uma plataforma que ajuda nos processos de treinamentos, oferecendo jogos computacionais, prazerosos, interessantes e desafiadores, para o desenvolvimento dos funcionários.

Além disso, ele foi projetado, também, pensando no bem estar dos funcionários e nas melhorias para a empresa, estimulando a qualificação técnico-profissional e a inserção no mercado de trabalho, desenvolvendo, assim, o âmbito profissional e social dentro da empresa e promovendo o conhecimento da pessoa de acordo com sua área. Vale ressaltar que ele introduz uma inovação na forma de treinar indivíduos, gerando funcionários com maior motivação contribuindo, conseqüentemente, com a elevação de produtividade da empresa.

Com relação à análise do rendimento dos funcionários, ele permitirá o acesso a um gráfico, o qual demonstrará o percentual atingido e o quanto é preciso melhorar estatisticamente. Posteriormente, ele vai desenvolver os pontos de melhoria dos funcionários treinados.

Metodologia:

O trabalho foi executado em sala de aula e laboratório de informática pelos alunos da turma do 1º ano do ensino médio e técnico em administração, com a ajuda da instrutora do curso para ser apresentado na FITEEM (Feira de Inovações, Tecnologia e Empreendedorismo).

A idéia surgiu através da percepção da necessidade que os funcionários tinham de ser treinados durante sua jornada profissional na empresa, porém de forma mais criativa e ludica possível. Depois de alguns debates em sala de aula, os alunos desenvolveram e aperfeiçoaram o projeto.

Para melhores resultados, alguns alunos fizeram uma pesquisa de mercado em empresas de pequeno porte para coletar informações, analisá-las e apresentar melhorias no projeto. Além disso, usamos também algumas referências bibliográficas, a fim de apoiarmos nossas análises em aportes teóricos.

Resultados e Discussão:

Em visita técnica realizada na empresa Central das impressoras foi abordado alguns desafios no treinamento da mesma e foi citado a falta de vontade dos funcionários de participar dos treinamentos de capacitação. Com isso, percebeu-se a necessidade de despertar a vontade desses colaboradores serem treinados e desenvolvidos de forma efetiva. Nessa conjuntura, a empresa deve avaliar as maiores dificuldades dos recursos humanos o perfil da empresa, como também cultura e clima organizacional para escolher o treinamento adequado, mostrando aos funcionários a importância de manter-se capacitados e atualizados para o mercado de trabalho. Porém esses treinamentos vinham sendo feitos de forma que não atingia o objetivo empresarial, pois era realizado utilizando parâmetros igualitários para todos e cada um tem um perfil diferente, visto que muitos tem habilidades voltadas para jogos e trabalhos mais lúdicos possíveis, foi discutido a possibilidade de se fazer um trabalho mais inovador e conseguimos perceber a necessidade de treinar e avaliar as habilidades desses funcionários de forma inovadora e de acordo com o perfil de cada um.

Conclusões:

Conclui-se que o projeto ADMaster tem como principal objetivo realizar o treinamento e desenvolvimento dos funcionários de modo que estimule o desenvolvimento pessoal e social da empresa e combata as dificuldades de comunicação melhorando o clima organizacional. O projeto propõe também aplicar conhecimento de forma lúdica e interativa deixando o treinamento mais dinâmico e menos cansativo. A proposta abrange empresas de pequeno, médio e grande porte, permitindo que todas sejam beneficiadas, pois terão funcionários treinados e capacitados. Vale acrescentar, por fim, que a plataforma serve, também, para a análise de desempenho onde mostra no que o funcionário precisa melhorar.

Referências bibliográficas

LOBO, Renato Nogueiro, Gestão de Produção, São Paulo: Érica, 2010.

DUCCI, Larissa Zamarian e ELGENNENI, Sara Maria de Melo, Gestão de pessoas II: Administração VI, São Paulo: Pearson Prentice Hall 2009.

FIDELIS, Gilson José e BANOVA, Márcia Regina, Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégica, São Paulo érica|Saraiva, 2007.

Assistente administrativo / José Antônio de Mattos Castiglioni - 7. ed. rev. e atual. -- São Paulo: Érica, 2015.

Administração / Patrick J. Montana e Bruce H. Charnov; tradução Cid Knipel Moreira ; revisão técnica Álvaro Pequeno da Silva. - 3. ed. - São Paulo: Saraiva, 2010.

Administração: princípios e tendências / Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heilborn. - 2.ed. rev. e atualizada. - São Paulo: Saraiva, 2008.

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/as-diferenas-entre-treinamento-e-desenvolvimento/>

<https://www.edools.com/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>

<http://www.mobiliza.com.br/produatividade-e-alta-rotatividade-de-funcionarios/>