



Noções de Processos Agroindustriais



PROFESSORA: IÚNA GONÇALVES

CONTEÚDO: AULA 5 – GESTÃO

AGROINDUSTRIAL

DATA: 14/06/2018

ATIVIDADE COMPLEMENTAR

1. O que é *marketing*?
2. Qual é a função do *marketing* dentro da empresa?
3. O que é *marketing* estratégico e operacional? Quais as diferenças entre estes?
4. Pesquisem três empresas que atuam no agronegócio e enfatizem o seu produto principal. (Obs.: As empresas podem ser locais)

ATIVIDADE COMPLEMENTAR

5. O que é empreendedorismo? Quais as características?

6. O que é uma microempresa? Quais as suas características?

7. Gestor e empreendedor são a mesma coisa? Por quê?

IV – GESTÃO EMPRESARIAL E DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO

4.4. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

- ⇒ A área de Treinamento e Desenvolvimento dentro da organização, habitualmente conhecida pela sigla T&D, preocupa-se com a atualização dos conhecimentos e habilidades dos colaboradores, proporcionando uma maior desenvoltura no exercício de seu cargo, ou seja, um maior preparo para o exercício de suas funções.
- ⇒ Se treinamento é a educação profissional que visa adaptar o homem para determinado cargo (CHIAVENATO, 2002, p. 496), ou atribuir um novo conhecimento necessário ao bom desempenho da tarefa, alguns especialistas dizem que desenvolvimento é voltado ao crescimento da pessoa em nível de conhecimento, habilidade e atitude (ARAUJO, 2006, p. 94). Na realidade, ambos concorrem para a melhoria do processo educacional do colaborador, assim como buscam atribuir-lhes maiores competências no exercício profissional.

IV – GESTÃO EMPRESARIAL E DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO

4.5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- ⇒ A avaliação de desempenho é uma sistemática do comportamento das pessoas nos cargos que ocupam. Ela existe com o propósito de estimular o desempenho dentro da organização. É uma técnica gerencial imprescindível na atividade administrativa da empresa.
- ⇒ Dependendo de seus objetivos, esse tipo de avaliação pode ser um encargo do gerente, do supervisor, de uma comissão ou do próprio empregado. Dessa forma, a avaliação de desempenho é uma ferramenta para melhorar os resultados dos recursos humanos da organização, **podendo ter os seguintes objetivos**: adequação do indivíduo ao cargo; treinamento; promoções; incentivo salarial ao bom desempenho etc.

IV – GESTÃO EMPRESARIAL E DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO

4.6. DEPARTAMENTO PESSOAL

- ⇒ Atividade ou subsistema de recursos humanos dentro de uma organização, com o propósito de realizar todos os registros funcionais – legais e administrativos – que possibilitem a recuperação das informações sobre o funcionário e o acompanhamento de sua carreira na empresa em qualquer tempo.
- ⇒ **Dentre as funções de um departamento de pessoal**, destacamos a confecção da folha de pagamento, a aplicação das normas disciplinares, a admissão ou contratação de novos funcionários, a demissão de funcionários, a realização dos registros legais, a elaboração dos controles diversos e a aplicação e manutenção das leis que regem a relação capital e trabalho, dentre elas, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

IV – GESTÃO EMPRESARIAL E DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO

4.7. MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

- ⇒ Área que responde pela segurança industrial, higiene e medicina do trabalho relativas aos empregados da empresa, atuando tanto na área de prevenção quanto na de correção em estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador.
- ⇒ A segurança no trabalho tem como preocupação fundamental a prevenção e a eliminação de causas de acidentes no ambiente laboral. A higiene e medicina do trabalho é a área que se relaciona direta e indiretamente com a proteção à saúde do trabalhador, no que diz respeito à aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho ou a agentes resultantes dele (MARRAS, 2002).

V – EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS DO GESTOR

Objetivos

- Definir o significado de empreendedorismo.
- Identificar a importância da atividade empreendedora na economia brasileira.
- Descrever as características empreendedoras e suas competências básicas.

V – EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS DO GESTOR

5.1. EMPREENDEDORISMO

⇒ Entrepreneur

- Inovar
- Ter proatividade
- Desafiar
- Fazer algo diferente



V – EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS DO GESTOR

5.1. EMPREENDEDORISMO

⇒ Por isso, Joseph Schumpeter (1949) define o empreendedor, ressaltando sua capacidade criadora e coragem para enfrentar situações novas dizendo: é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais. Enquanto Filion, (1991), associa ao empreendedor, sua capacidade visionária, afirmando que ele é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões.

V – EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS DO GESTOR

5.1. EMPREENDEDORISMO

- ⇒ Contudo, Jean-Batiste Say associa algumas características necessárias ao sucesso do empreendedor. Ele afirma que um empreendedor deve ter a capacidade para julgar, perseverança e um conhecimento de mundo tanto quanto do negócio. Ele deve possuir a arte de superintendência e administração.
- ⇒ Então, o empreendedor pode ser entendido como aquele que percebe uma oportunidade de negócios e cria os meios para persegui-la. Ou ainda, o empreendedor é aquele que faz as coisas acontecerem; se antecipa aos fatos e tem uma visão futura da organização. Enquanto, empreender é agir, é buscar o sonho, é conceber o futuro.