



CONHECER AS HABILIDADES DA EQUIPE

Já se tratou em artigos anteriores da importância da definição dos postos de trabalho, de forma que a padaria tenha bem delineado quais são os responsáveis por cada setor e como as atividades diárias são divididas entre a equipe.

Contudo, mesmo que seja feita essa divisão, há mais um instrumento que pode ajudar o empresário a conhecer melhor seus colaboradores e onde eles se encaixam com mais eficiência e produtividade dentro do fluxo de trabalho da panificadora.

Com a elaboração de um "Quadro de Habilidades", a empresa pode relacionar cada funcionário, o local onde ele está alocado e, dentro de critérios estabelecidos, acompanhar seu desenvolvimento. Dessa forma, pode-se identificar a capacidade individual dos membros da equipe e também aproveitá-los no horário ou local em que mais se adequam.

Um exemplo desse quadro seria o seguinte:

ITPC	QUADRO DE HABILIDADES					
Nome dos Funcionários	Postos de Trabalho					
	1- (1)	2-	3-	4-	5-	6-
(2)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Legenda para pontuação: 1 – Novato, ou sem habilidade (poderá atuar na empresa, desde que supervisionado) 2 – Baixo nível de habilidade (sua atuação deverá ser nos horários de baixo movimento na loja) 3 – Bom nível (consegue suportar o movimento nos horários de pico, podendo ser aproveitado nestes momentos). 4 – Alto nível de habilidade (pode atuar nos horários de maior movimento e tem condições de treinar e orientar outros funcionários).						

Instruções para preenchimento

Quadro de Habilidades

Objetivo: identificar a capacidade e habilidade de cada funcionário da loja, fazendo com que eles sejam aproveitados no horário em que mais se adequam e mostrar quem precisa de capacitação.

Frequência: mensal



Como preencher:

CAMPO	COMO UTILIZAR
1	Informar os postos de trabalho dentro da loja.
2	Colocar os nomes dos funcionários da loja.
3	Para cada setor, pontuar a atuação do funcionário, de acordo com a legenda.

Vemos que o empresário pode relacionar cada colaborador e os postos de trabalho, pontuando a atuação individual entre "1" e "4", de acordo com o nível de habilidade. Veja um exemplo de utilização desse quadro no exemplo a seguir, para um funcionário que trabalha no setor de atendimento:

Exemplo:

ITPC	QUADRO DE HABILIDADES				
Nome dos Funcionários	Postos de Trabalho				
	1- Caixas	2- Mesa de produtos	3- Frios	4- Lanchonete	5- Abordagem
"X"	2	3	2	2	4

O funcionário "X" recebeu pontuação "2" para sua atuação no caixa e no posto de venda de frios e lanchonete. Ou seja, provavelmente, ele tem pouca habilidade com números e equipamentos informatizados, tornando o atendimento lento. Daí, ele deve ficar nestes pontos apenas nos horários de menor movimento, recebendo treinamento para melhorar sua performance.

Já recepcionando os clientes na mesa de produtos, ou nas abordagens, o funcionário demonstra ter boa aptidão e estar totalmente adaptado à função. Ele poderia ficar nestes locais em horários de pico.

Este quadro pode ser também aplicado nos outros setores, para que se mapeie o desenvolvimento dos colaboradores em cada área da empresa. E quando o funcionário atingir o nível "4" em todos os setores, ele poderá atuar também no treinamento de outros colaboradores.

Comunicação ITPC
(31) 2101-9999
www.institutoitpc.org.br
itpc@institutoitpc.org.br
Junho 2013