



Cursos: Administração e Sistemas de Informação

Equipe:

Professor Coordenador/Orientador: **Helio José Simões de Farias** (Administração)

Professor Extensionista: **José Hamurábi Nóbrega de Medeiros** (Sistemas de Informação)

Alunos: Bianca Santos de Miranda

Eliane de Souza Santana

Eveline de Sousa Leite

Fábio Oliveira Escorel

Mônica de Lima Araújo

Natália Roberta de Souza Silva

Rozane Arruda Barbosa

Tatianne Fernandes Macedo

Welton Evaristo da Silva

BANCO DE TALENTOS DO BAIRRO ITARARÉ: 2ª FASE

Relatório de Projeto de Extensão

CAMPINA GRANDE

2014

HELIO JOSÉ SIMÕES DE FARIAS
JOSÉ HAMURÁBI NÓBREGA DE MEDEIROS

BANCO DE TALENTOS DO BAIRRO ITARARÉ: 2ª FASE

Relatório de projeto de extensão (2ª fase) relativo à continuação da 1ª fase apresentada ao Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPEX) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (CESED) de acordo com as normas vigentes

CAMPINA GRANDE

2014

SUMÁRIO

1 – Introdução.....	pág. 5
2 – Objetivos.....	pág. 5
3 – Justificativa.....	pág. 6
4 – Fundamentação Teórica.....	pág. 7
5 – Desenvolvimento.....	pág. 8
6 – Conclusão.....	pág. 9
7 – Referências.....	pág.10

RESUMO

Este relatório tem o objetivo de demonstrar a continuidade do trabalho iniciado na primeira fase do projeto “Banco de Talentos do Bairro do Itararé”, cuja etapa consistiu em identificar e cadastrar mão de obra disponível dos moradores do Bairro Itararé, para criação de um Banco de Talentos. A importância da continuidade deste projeto, nesta segunda fase, fica evidenciada em virtude da nova realidade socioeconômica observada na comunidade do bairro do Itararé, onde fica localizado o CESED – Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento. Neste trabalho foram utilizadas as metodologias de revisão da literatura, revisão das fichas cadastrais anteriores, digitação dos dados dos inscritos, teste do sistema REDSERV, correção de inconsistências e atualização do referido sistema com criação de uma nova versão do software. Verificou-se a necessidade de recadastramento de mão de obra disponível dos moradores, em virtude de mudanças dos objetivos dos cadastrados, como também da inclusão de novos pretendentes para o projeto. Foi desenvolvido um novo software, para a utilização do qual haverá necessidade de treinamento do usuário e constatada a necessidade de realização de cursos de capacitação em novas áreas, por demanda dos novos participantes, a exemplo de informática, cabeleireiro, pedreiro, pintor de parede, costureira, encanador, eletricista, dentre outras profissões citadas, no intuito de que sejam formados profissionais qualificados, garantindo, assim, subsistência do referido projeto.

1 INTRODUÇÃO

Criar profissionais que tenham habilidades específicas, exige uma atenção toda especial na formação desses profissionais. Essa missão se torna ainda mais difícil, quando se lida com comunidades carentes de pessoas com nível educacional mais elevado. Baseado nisso, o projeto “Banco de Talentos do Bairro Itararé” se propõe a cumprir esse objetivo da melhor forma possível, identificando, dentro da comunidade, pessoas que possuam habilidades passíveis de se transformar em serviços que gerem renda e desenvolvimento para sua família e para a comunidade. Seu principal objetivo é a criação de um “Banco de Talentos”, composto por pessoas que possam ser treinadas/qualificadas e em seguida colocadas à disposição da sociedade como profissionais que atuem em diversas áreas.

2 OBJETIVOS

Desenvolver um banco de talentos com os moradores da comunidade Itararé, com o objetivo geral de recrutar e mapear, de forma clara e detalhada, pessoas que possuam habilidades, conhecimentos e experiências profissionais e que demonstraram interesse em participar do projeto, utilizando estas informações em prol do ambiente das organizações, do seu crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, como também da comunidade e região. São objetivos específicos desta segunda fase do projeto:

- atualização do sistema REDSERV, com criação de uma nova versão do software, correção de inconsistências e teste do sistema;
- revisão das fichas cadastrais anteriores;
- digitação dos dados dos inscritos na primeira fase;
- encaminhamento para treinamento do novo software na 3ª fase.

3 JUSTIFICATIVA

A justificativa principal do projeto já foi descrita no relatório de sua primeira fase. A justificativa desta segunda fase se dá pelo fato da nova realidade socioeconômica observada na comunidade do bairro do Itararé, sendo necessárias novas visitas domiciliares, com o intuito de divulgar e convencer os novos moradores do bairro a participarem do projeto, visto que a continuidade desse trabalho trará para a comunidade diversos benefícios econômicos e sociais, tais como: qualificação da mão de obra, geração de emprego e renda; valorização profissional e conseqüente melhoria da autoestima. Ferreira (2010), em sua pesquisa, analisou as relações existentes entre as condições socioeconômicas e ambientais e o estado de saúde dessa comunidade. Podemos justificar ainda a continuidade do projeto, pelo fato de que na primeira fase não foi possível realizar em sua totalidade os objetivos propostos. Assim sendo, a continuidade da implantação do Banco de Talentos se justifica pela relevância socioeconômica contida em seu bojo, incluindo os argumentos constantes do relatório da primeira fase. Os beneficiados com a continuidade do projeto serão:

- Pessoas da comunidade que terão a oportunidade de se educarem/qualificarem, podendo ser aproveitadas no mercado de trabalho;
- Profissionais já existentes na comunidade e que precisam reciclar seus conhecimentos;
- Moradores do bairro que se beneficiarão com a visibilidade que o projeto, através da REDSERV, dará a essa comunidade;
- Professores e alunos do CESED, que ao executarem o projeto, adquirirão experiência e conteúdo prático na realização de obras de desenvolvimento socioeconômico;
- Toda sociedade campinense, que terá à sua disposição, de forma prática e rápida, profissionais capacitados para solucionar problemas que porventura surjam em sua empresa ou residência.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Como o presente capítulo trata da segunda fase do projeto “Banco de Talentos do Bairro Itararé”, toda a fundamentação teórica já foi descrita no relatório da primeira fase, onde foram definidos alguns conceitos tais como talento, banco de talentos e capital humano. Seria repetitivo tratar de todos os conceitos anteriormente citados no relatório da primeira fase. Utilizamos esses conceitos e corroboramos com o referido relatório. Com base no que foi descrito no relatório da primeira fase, Prossequimos no projeto, enfatizando a necessidade do investimento cada vez maior na qualificação, formação, desenvolvimento e retenção de talentos pelas empresas. Estas, por sua vez, reconhecem cada vez mais que a existência de um banco de talentos tem uma característica especial como tática empresarial, muito utilizada pelos setores de recursos humanos das empresas, que é armazenar informações que serão úteis quando da tomada de decisões por parte dos gestores de empresas. Bergamini (1997) afirma que a pessoa possuidora de talento é aquela portadora de amplos conhecimentos e habilidades que são usados de forma eficaz e competente em qualquer trabalho que lhe couber. Chiavenato (2004) afirma que o principal ativo das organizações é o capital humano e que o banco de talentos é uma das ferramentas utilizadas para gerir o capital intelectual, já que esse capital é intangível e mais valioso que os ativos físicos ou financeiros. É esse capital humano que é fonte de renovação e também de inovação. Sua matéria prima é o talento e esse talento é capaz de agregar valores às organizações.

5 DESENVOLVIMENTO

As atividades desta segunda fase do projeto desenvolveram-se a partir dos dados coletados e informados na sua primeira fase. Foi necessária uma releitura das atividades desenvolvidas anteriormente, por estarem com defasagem em sua execução. A partir das conclusões citadas no relatório anterior, iniciamos a sequência de atividades relacionadas a seguir, para dar continuidade ao projeto.

- Reunião com o primeiro desenvolvedor para entendimento do sistema REDSERV;
- Análise do sistema desenvolvido em confronto com os requisitos do projeto;
- Correção de possíveis erros do sistema;
- Treinamento para alunos e professores integrantes do projeto;
- Emissão de relatório dos prestadores cadastrados no sistema;
- Reunião com o grupo para a apresentação do sistema;
- Levantamento das fichas cadastrais;
- Cadastramento (digitação dos dados) dos entrevistados no sistema;
- Avaliação do sistema em relação a atualização da tecnologia;
- Desenvolvimento de novo sistema, com atualização do software.

As ações acima elencadas foram desenvolvidas conjuntamente entre alunos dos cursos de Administração e de Sistemas de Informação.

6 CONCLUSÃO

De acordo com as atividades realizadas nesta segunda fase do projeto, chegamos à conclusão de que muito ainda tem a ser feito. Por esse motivo, sugerimos a continuidade do projeto em uma terceira etapa, pelos motivos a seguir elencados.

O projeto REDESERV necessita que o cadastro de prestadores seja atualizado e disponibilizado via internet, de forma que pessoas interessadas possam consultar esses profissionais e realizar contato a fim de contratar seus serviços. Depois de analisada a primeira versão do software REDESERV, identificamos a necessidade de desenvolvimento de uma nova ferramenta que atenda melhor os requisitos do projeto, onde possua não apenas o cadastro, mas também a disponibilidade do mesmo para acesso através de um site de consulta na internet. Esse novo software já foi desenvolvido e está à disposição da direção do CESED para análise e utilização. Trata-se de uma ferramenta bem mais completa e moderna, com melhores recursos de utilização. Motivos de sugestão da mudança:

- A primeira versão possui apenas o cadastro de prestadores;
- A primeira versão foi desenvolvida na versão antiga do *framework* Grails, o qual gera pouca documentação, tendo sido orientado pelo desenvolvedor não atualizar a versão do software por possivelmente acarretar problemas.
- O novo sistema foi desenvolvido na linguagem PHP, utilizando o *framework* Codeigniter e banco de dados MySQL.

Será necessário realizar novas entrevistas com a população da comunidade do bairro do Itararé, visto que os dados que estão disponíveis são de 2011, onde alguns moradores não se encontram mais morando na comunidade; outros já podem ter conseguido emprego e até podem ter mudado de opinião a respeito das atividades que gostariam de aprender.

Necessário se faz, também, a divulgação maior do sistema entre comunidades que irão utilizar os serviços dos profissionais cadastrados.

Por tudo que foi acima elencado, torna-se imperativo que o projeto seja continuado em uma terceira etapa.

7 REFERÊNCIAS

Anselmo, Fernando ***Em busca do grails***, Ed. Visual Books, 2010.

Gabardo, Ademir Cristiano ***Php e Mvc Com Codeigniter***. Ed. Novatec, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. Introdução a moderna gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus. 2004, 2ª ediçãoFRANCO, S. O profissional. Você no mercado de trabalho do século XXI. 1º Edição. Futura. 2001.

FERREIRA, Marcleane Fernandes. **Promoção da Saúde: aspectos sociais e ambientais entre os moradores do bairro itararé em Campina Grande-PB**. Campina Grande: Faculdade de Ciências Médicas de Campina Grande. 2010

BERGAMINI, C.. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997