

TREINAMENTOS DE PESSOAS, PARA MAIORES QUALIDADES

**SILVA DE OLIVEIRA BENEVIDES, LUCAS DA
LUIZ FERNANDO, STREMEL
RODRIGUES CABRAL, MARIA GRAZIELA**

RESUMO

O TEMA ABORDADO É O TREINAMENTO DE PESSOAL, TENDO COMO OBJETIVO PROPOR UMA METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE TREINAMENTOS E COLOCAR A IMPORTÂNCIA DESTE PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL DENTRO DE UMA EMPRESA.

NA PROPOSTA, A EMPRESA DISPORÁ DE INSTRUMENTOS DE REFERENCIAS PARA ORGANIZAR E ESTRUTURAR UM PROCESSO CONTINUO DE APRENDIZAGEM, ELABORADO PELOS PROFISSIONAIS EM RECURSOS HUMANOS.

PALAVRA -CHAVE: TREINAMENTO, PROFISSIONAL, APRENDIZAGEM, EMPRESA

1. INTRODUÇÃO

Hoje em dia podemos observar a dificuldade que as empresas tem de integrar seu novos colaboradores a suas funções e até mesmo trabalhar na capacitação nos que já se encontra dentro dela, podemos ver que a incapacidade vem de cima da hierarquia no qual não a preparo de gestão ou até mesmo na base que a sustenta, com isso tivemos a ideia de criar essa linha de treinamento trará do preparo, suporte e alinhamento de alto padrão para dentro das organizações que a há adquirir.

Vimos que essa falta de preparo não só traz custos a empresa, mais sim afeta psicologicamente o colaborador que ao longo da sua prestação de serviço traz a frustração, levando-a a crer até mesmo na sua incapacidade profissional, colocando todo seu desempenho prejudicado toda fluidez desta, e também acaba por afetar aqueles que são deslocados de suas funções para dar suporte ao recém integrado, que ao deixar suas funções acaba seu desempenho e até mesmo ao não dar certo um desgaste emocional por ter que passar por diversas vezes pelo mesmo processo que por muitas vezes não obtém sucesso.

A pratica de realizar um programa de treinamento dentro das empresas faz com que cada vez mais esse tipo de tarefa seja um dos principais instrumentos de avaliação e correção dos rumos dentro da administração sendo um fator de evolução.

Segundo (Kaoru Ishikava - 1915 – 1989), A qualidade começa pela educação e acaba na educação. Uma empresa que progride em qualidade é uma empresa que aprende a aprender.”

Segundo Peter Drucker “O maior benefício do treinamento não vem de se aprender algo novo, mas de se fazer melhor aquilo que ja fazemos bem.”

Nos últimos anos, tem observado que varias empresas, em função da globalização, estão preocupadas em aperfeiçoar o seu quadro de funcionários para que possam enfrentar todos os avanços tecnológicos que estão chegando em suas mãos.

Em um mundo onde a concorrência entre as empresas fica cada vez mais acirrada, estudar e pesquisar sobre as necessidades humanas obriga os profissionais da área a procurarem vários meios em que possam realizar os anseios de seus funcionários.

Dentro deste enfoque, o programa de treinamento tem vital importância, pois é através dele que se pode diagnosticar e resolver muitos problemas dos funcionários.

O objetivo deste trabalho é colocar nas mãos dos profissionais da área instrumento de ajuda no planejamento e execução de um programa de treinamento de pessoal.

1ª FASE: O TREINAMENTO É PASSADO AO TOPO DA PIRÂMIDE

1. Passo: Treinamento do topo da hierarquia

- Eles terão treinamentos de capacitação para saberem como aplicar testes de habilidades, no qual poderão no ato da entrevista ver se o perfil desejado se encaixa, aprenderão a importância da dinâmica e como trabalhar o entrosamento da equipe através desta ferramenta, serão aplicados cursos de capacitação e palestras que serão mostrados como poderão utilizar estas para melhorar o trabalho em equipe e desenvolver novas capacidades em seus colaboradores e ter o preparo para aplicá-lo, e ter o auxílio deste treinamento nas suas gestões, acredito que eles têm que ter esse preparo para trazer segurança e capacidade ao delegar para que esses possam gerir seus setores com êxito.

- Será trabalhado o treinamento de capacitação de contratação e delegações de funções no qual aprenderam a importância de alinhar e criar o perfil, como escolher o melhor teste de habilidade para avaliar o candidato antes da contratação para pontuar a necessidade do setor, qual o perfil que a função necessita não só profissional mais sim a capacitação emocional para assumir seus postos.

Aprendendo assim a importância de delegar de maneira sábia aos seus respectivos setores, sendo eles preparados e orientados para melhor gerir suas funções.

2º PASSO: ALINHAMENTO DE PERFIL PARA OS SETORES DEFALCADOS

Nesta etapa será trabalhado como deverão ser preparados para que possam fazer um processo seletivo de qualidade, no qual estejam treinados e preparados para prestá-lo, neste ponto aprenderão a fazer o perfil do candidato e qual o tipo de teste de habilidade que melhor cabe neste perfil, e quais os pontos deverão levar em maior consideração para

qualidades e capacitação que este deverá ter para suprir o setor desfalcado, e qual o tipo de treinamento que deverá ser aplicado pós a primeira etapa de seleção de perfis.

3° PASSO: TREINAMENTO AOS COLABORADORES JÁ EM ATIVIDADE

Após todo treinamento e demonstrativo de como funcionará ,e já estando toda a parte superior da pirâmide cientes e preparadas serão escolhidos os respectivos responsáveis por passar e aplicar o treinamento e capacitação a 2 ° parte da pirâmide, as equipes já existente dentro da organização , sendo a eles passados todo treinamento com palestras, dinâmicas assim criando um grupo confiante, capacitados e preparados para trabalhar em equipe e desempenhar suas funções com preparo , com isto trazendo um novo filtro e padrão a empresa no qual os colaboradores sem cooperação e capacidade de adaptação e aprendizado serão desligados.

Assim mostrando a estes a necessidades de conhecer as diretrizes e histórias existenciais da organização e qual seu papel dentro dela, para assim colaboradores e empresa estar em uma mesma sintonia. Pois uma organização que cria um vínculo de importância, respeito, confiança, lealdade e espírito de equipe é capaz de atingir um alto patamar da sua empresa criando uma grande marca de valor no mercado no qual as pessoas não só querem consumir seus produtos e serviços, mas também grandes profissionais querendo fazer parte desse prestígio.

2ª FASE: ALINHAMENTO DE PERFIS PARA OS NOVOS CARGOS EM ABERTOS

Na sequência do treinamento, nesta parte após todo processo de adaptação e capacitação da pirâmide, começaremos o alinhamento do processo seletivo aos novos recrutados. Nesta etapa em uma reunião será discutido qual a necessidade do setor em desfalque e feito todo o mapeamento de todos os quesitos em que este novo colaborador terá que ter para poder ser recrutado, será discutido qual o tempo que será disponibilizado para processo de treinamento e recrutamento.

Também será discutido qual o encarregado capaz de assumir todo o processo de seleção e treinamento, em seguida após todo alinhamento de perfil, decidimos o melhor teste

de habilidade que se encaixam nestes processos, discutidos todos estes fatores práticos começaremos o processo de seleção o estudo dos currículos e entrevista.

1° PASSO: SELEÇÃO DE CURRÍCULO

Neste passo será estudado os perfis dos candidatos, as capacitações e qualificações que estes terão a oferecer e assim quais melhores se encaixarem nos requisitos buscados, serão chamados entrevista.

2° PASSO: ENTREVISTA E APLICAÇÃO DO TESTE DE HABILIDADES

Feita a entrevista será aplicado o teste que nos auxilia no alinhamento de perfil assim nos aprofundando nos dados e facilitando na escolha inicial dos candidatos que melhor se encaixam no perfil, após este processo começamos os novos passos.

3° PASSO: TREINAMENTO PARA APTIDÃO AO CARGO

Nesta fase do treinamento nossos candidatos se depararam com seus cotidianos profissionais aprendo já suas funções e tendo como teste dinâmicas e trabalho em equipe assim em todo seu processo será avaliado suas qualidades e desenvolvimento pessoal e em equipe.

Buscaremos nestes aquele que em todo processo melhor se destacou aprendendo todas as funções com melhor êxito e teve em seus testes melhor entrosamento em equipe, e suas capacidades dinâmicas.

4ª FASE: MENSURAÇÃO DOS CANDIDATOS

Assim com a mensuração conseguiremos ver aquele que ao longo de todo processo se destacou e melhor se encaixou no perfil.

Este alinhamento se torna de extrema importância pois é ele que definirá o novo candidato à vaga, que já capacitado para assumir com total segurança seu cargo.

Dando à empresa uma melhor utilização de seus recursos, no qual não haverá desperdício de tempo e financeiro, trazendo com exatidão uma seleção de qualidade e

excelência no seu processo, que ao ser comparado aos processos atuais mostra que a capacitação e separação de um tempo lógico para aquela seleção, trará a empresa um profissional já capacitado para suas funções, no qual não haverá aquela velha desfalque de funcionário para supervisão e treinamento e muitas vezes não certa pois acaba que ao final o candidato não se encaixa no perfil tendo perda financeira e o mal aproveitamento de tempo.

Com isto permitiremos a estes clientes um alto padrão de contratação e um índice de contratação com exatidão de perfil, trazendo menos percas a esses clientes e grande sucesso futuro financeiro e colaborativo a organização.

2. DESENVOLVIMENTO

Desde do século 18 após a segunda guerra mundial foi se criado o treinamento desenvolvimento de pessoas no qual as empresas passaram a acreditar no potencial de treinar e desenvolver seus colaboradores como uma visão de investimento e de sucesso.

Com passar dos tempos estes métodos foram criando novas formas e maiores ferramentas de aplicação ,mais ainda sim a uma grande resistência de algumas maiorias no qual ainda insistem em viver no passado deixando sua empresa defasada e retardatária, deixando de ser um foco empreendedor e inovador, assim deixando sua empresa e aqueles que colaboram nesta defasados .

Como podemos ver em diversas situações de grandes nomes da administração como:

Segundo MILKOVICH e BOUDREAU (2000), relatam o desenvolvimento como o processo de treinamento em longo prazo para aperfeiçoamento das habilidades e aptidões pessoais e profissionais.

Segundo SLACK (1997, p. 667), " Não é coincidência que muitos programas bem sucedidos têm um gerente de treinamento como um dos principais impulsionadores. TQM é, pelo menos, em parte, uma mudança de atitude, de maneira que a tarefa de desenvolvimento é fundamental. "

Podemos ver em alguns fatos reais de grandes empresas que viram o grande potencial destes métodos de Treinamento e desenvolvimento de pessoas, e que hoje se tornaram um grande sucesso de inovação e empreendedorismo.

A Elektro ficou em primeiro lugar no GTPW 2014, entre as 70 grandes nacionais e multinacionais. A empresa conta com a “Educação Corporativa Elektro”, que é área que visa aprimorar habilidades profissionais.

A empresa também mantém o “Programa Jovens Talentos” e, para a melhoria contínua dos líderes, o “Programa de Desenvolvimento da Gestão Elektro”, em que, a partir de competências organizacionais, são definidas as competências profissionais.

Na área de Qualidade de Vida, destaca-se o “Programa estar Bem Elektro”, cujo objetivo é promover a melhoria da saúde, a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores, além de envolver a participação em atividades coletivas, como torneios e jogos, projetos culturais, como concursos literários, coral, grupos de teatro, ginástica laboral, entre outros.

Há, também, o “Programa de Reconhecimento Top Elektro,” para premiar o esforço do público interno, homenageando colaboradores que se destacaram na prática dos valores da empresa nas categorias: Comprometimento, Empregado Segurança, Destaque Segurança, Voluntariado, Estar Bem, Educador, Inovação e Grandes Ideias e Atendimento.” (GTPW, 2014, site: Blog Software Avaliação)

A Alcoa também está no topo da lista da GPTW 2014. O bem-estar e o desenvolvimento de sua equipe são prioridade na empresa, que investe em programas de qualidade de vida e na formação profissional, por meio de diversos programas da “Universidade Alcoa”.

Como Medir o Desempenho do Colaborador

Uma das tarefas mais difíceis do gestor é manter a equipe trabalhando unida e comprometida com as metas e sucesso da empresa. Lidar com pessoas não fácil, cada colaborador possui suas características e personalidade.

Então como encontrar uma maneira de obter o respeito de todos e manter a equipe motivada e produtiva? É simples: Justiça!

Algo que ninguém tolera é a injustiça, e muitos colaboradores se veem injustiçados. Você já deve ter se deparado com burburinhos como estes:

- “Trabalho muito e não tenho reconhecimento”
- “Fulano chega sempre atrasado e ninguém fala nada”
- “Fulano passa o dia no Facebook e eu aqui me matando”

Estes são só alguns exemplos do que uma má administração de equipe pode ocasionar. A mente do ser humano funciona assim: “Se ele ganha o mesmo que eu e não faz nada, porque eu devo fazer?”

Quando seus melhores talentos começarem a pensar dessa maneira, sua produtividade descera ladeira a baixo! Você não pode deixar que as coisas cheguem a esse ponto.

Você deve manter sua equipe em um nível sadio de competição, sempre puxando para cima. Sua equipe deve formar exemplos, um colaborador deve ver o esforço do outro e pensar “Fulano tem dado duro e foi reconhecido, vou me esforçar para produzir tanto ou mais do que ele!”

E a única maneira de você jogar limpo e transparente com sua equipe é ter dados concretos para apresentar. A Avaliação de Desempenho não é um plus que grandes empresas devem ter. É uma realidade que TODAS as empresas deveriam se preocupar.

O capital humano é o maior ativo de qualquer empresa. Pense comigo:

- Você tem CERTEZA de qual funcionário é seu melhor talento?
- Você tem CERTEZA de qual colaborador é o mais produtivo?
- Quantos colaboradores da sua equipe chegaram atrasado nos 2 últimos meses?
- Quantos colaboradores da sua equipe faltaram e apresentaram atestado nos últimos 6 meses?

Se você é um gestor de equipe, você deveria ter todos estes dados a poucos cliques de alcance. Deveria possuir um sistema atualizado com tudo o que acontece na sua equipe, e assim ter total controle sobre ela.

Como recompensar o melhor colaborador e evitar perdê-lo para um concorrente por falta de reconhecimento? Como planejar ações de melhoria e desenvolvimento para seus colaboradores que podem render mais?

Como saber quais competências cada colaborador tem de melhor, e desenvolver e aprimorar as que possui deficiência?

A resposta para todas as perguntas é: Avaliação de Desempenho.

Com a Avaliação de Desempenho você resolve todas estas situações:

Um colaborador foi demitido e acionou sua empresa na justiça: Com a Avaliação de Desempenho, você terá dados concretos e atualizados (desde a entrada do funcionário na empresa até sua saída) e poderá justificar o porquê da demissão.

Terá anotações de cada atraso, de cada conduta equivocada ou falta de preparo para exercer a função requerida, tendo assim uma base sólida para se defender.

Evitar que “Uma maçã podre estrague o cesto de frutas”: Um colaborador revoltado causa grandes danos a uma equipe. Fora o próprio desempenho ruim, pode instigar seus colegas a também fazerem corpo mole ou sabotar a empresa por algum motivo.

Com a avaliação de desempenho, você terá subsídios para refutar qualquer argumento que este colaborador tenha para infectar a equipe. Mostre ao resto da equipe que as reclamações dele não tem fundamento, baseado em dados concretos que ele não poderá negar.

Evitar Gastos Desnecessários Com Treinamentos Equivocados: É muito comum nas empresas, equipes inteiras receberem treinamentos. Mas, isso é correto? Não seria bem mais assertivo que cada colaborador recebesse o treinamento que mais precisa para se qualificar, ou para exercer melhor a sua função?

Com a Avaliação de Desempenho, você consegue filtrar cada competência em que seu colaborador é melhor e pior, e assim estabelecer o Plano de Desenvolvimento Individual para que ele se qualifique da melhor maneira possível.

Deseja se tornar um case de sucesso também?

Cadastre-se no link abaixo e tenha acesso a uma breve apresentação do Software Avaliação e como ele poderá auxiliar sua empresa a melhorar a gestão de pessoas!

Faça como as empresas mais bem sucedidas do mercado e invista nos seus colaboradores.” (GTPW, 2014, site: Blog Software Avaliação)

Por isso podemos acreditar que essa ferramenta que criamos será uma grande potência financeira dentro das empresas pois aqueles que buscarem capacitar e dar suporte de treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores e futuros contratados terão o grande sucesso, no qual colaboradores priorizaram e disputaram por uma vaga nesta que prioriza a capacitação de seus colaboradores se tornando uma grande potência mundial em inovação e empreendedorismo.

3. CONCLUSÃO

Com todo este processo de preparo pessoal, as empresas de hoje em dia não ficam para trás em questão tecnológica, com esta capacitação os seus empregados podem desenvolver um trabalho mais lógico, ajudando a empresa a entrar na linha da concorrência.

Com esses objetivos de treinamento pessoal a empresas não tem mais o problema de ter que procurar pessoas que já atuam na área, mas sim capacitar um de seus funcionários para o preenchimento do cargo, tendo uma agilidade ainda maior, após a contratação da empresa de capacitação, o funcionário passa por alguns treinamentos adequados para aquilo que ele precisa.

Com o decorrer do tempo a tecnologia se avançando cada vez mais, a empresa pode optar por capacitar pessoas para o mercado de trabalho, ao invés da empresa correr atrás da capacitação de seu funcionário, o próprio funcionário vai atrás da empresa para sua capacitação em sua área de trabalho, sendo assim saindo na frente concorrendo para o mercado de trabalho. Sendo assim reduzindo alguns custos da empresa futuramente.

REFERÊNCIAS

<https://kenoby.com/blog/o-que-e-treinamento-e-desenvolvimento/#:~:text=Treinamento%20e%20desenvolvimento%20de%20pessoas,-Quando%20treinar%20passou&text=Sem%20d%C3%BAvida%2C%20foi%20muito%20antes,com%20a%20primeira%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial.&text=Nesse%20sentido%2C%20o%20processo%20de,e%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20ra%C3%A7a%20humana.>

<http://wilsonsantos.weebly.com/sobre-treinamento-e-desenvolvimento.html>

<https://www.pensador.com/frase/MTc4MTIxOQ/>