

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Alexandrey Eluan Pinheiro Toledo^{1º}

Carine Mendes da Silva^{2º}

Franciele Fonseca Esposito^{3º}

Dirceu Fernandes Batista^{4º}

RESUMO

Desde seus primórdios a sociedade vive em constante evolução em que mudanças são inevitáveis, em todos os setores e fatos da vida humana. Neste sentido, vislumbra-se a necessidade de aprimoramento e acompanhamento das pessoas em face dessa evolução, fato este, que em muitos casos não se ocorre. Exemplo disso, e tema do presente artigo, tem-se o desenvolvimento pessoal, no qual cria métodos de treinamento para preparar o colaborador para melhor gerir suas habilidades e aplica-las no âmbito operacional. Nesta perspectiva, o presente artigo tem como escopo apresentar a grande importância do treinamento pessoal dos colaboradores e os resultados que este pode gerar, tanto para a empresa como para o colaborador, além dos inúmeros benefícios que podem ser encadeados.

Palavras chaves: desenvolvimento pessoal, aprimoramento, treinamento, resultados, habilidades.

^{1*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, Alexandrey.toledo@sou.unifeob.edu.br; ^{2º} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, Carine.silva@sou.unifeob.edu.br, ^{3º} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB Franciele.esposito@sou.unifeob.edu.br, ^{4º} Professor orientador mestre da UNIFEOB, Dirceu.batista@unifeob.edu.br

1.INTRODUÇÃO

Como é sabido, desde os primórdios da criação humana, o homem vive em constante evolução, sempre visando a melhoria, praticidade, mobilidade e acessibilidade, que ocorrem desde a vida pessoal até a profissional.

Neste diapasão, é notório que com a vasta evolução, com a era da globalização as trocas de conhecimento, ferramentas e experiências se multiplicaram, praticamente, instantaneamente. Esse fenômeno da instantaneidade é ocasionado pela era tecnológica, onde ferramentas e mecanismos foram criados para intensificar estas trocas de conhecimentos e informação.

Tem-se assim, a grande evolução.

No entanto, ainda, embora se tenha a criação de políticas públicas mundiais, a desigualdade impera na sociedade.

Ainda que a tecnologia tenha tomado vasta dimensão na sociedade, o ser humano ainda é fundamental/necessário para determinadas funções e atividades, como é o caso dos colaboradores – trabalhadores – que oferecem sua mão de obra em troca da percepção de um salário mensal.

E é neste ponto – da mão de obra – que este artigo se fomenta.

Em pesquisa recente do IBGE, o desemprego do Brasil, no último semestre (julho 2020) atingiu o índice de 13,8% que representa 13,1 milhões de desempregados, que estão na fila em busca de uma oportunidade de emprego, sendo que esta respectiva taxa é considerada a maior marca da história do país.

É notório que esta margem se correlaciona com o momento vivido perante a sociedade e de conhecimento e abalo mundial – COVID 19 – uma pandemia que assola e amedronta até os países de primeiro mundo, porém, a questão é: todos esses desempregados estão preparados e qualificados para as futuras vagas de emprego?

Muito se questiona a respeito da qualificação da mão de obra, pois grande parte da população brasileira ainda não possui alguma graduação, curso técnico ou embora os tenham, não estão em constante atualização, pois como já mencionado, a sociedade vive em constante

evolução, se fazendo assim, necessário, o acompanhamento das novas tecnologias, diretrizes de economia e etc.

Nesta perspectiva, é notório que ainda falta uma qualificação da mão de obra, e para suprir essa falta, empresas vêm cada vez mais se tornando adeptas as programa de Desenvolvimento Pessoal, por meio de treinamentos que visem auxiliar o colaborador a desenvolver suas qualidades, executando com êxito a atividade a ser praticada.

1) DESENVOLVIMENTO PESSOAL

O desenvolvimento pessoal é uma área destinada a construção do conhecimento humano, que visa melhorar a qualidade de vida pessoal, além de estimular o colaborador a conhecer, gerir e administrar suas competências e habilidades.

Na esfera administrativa, está sendo inserido cada vez mais nas empresas, organizações, entre outras corporações, pois é um campo do conhecimento que contribui diretamente no campo interpessoal, mais especificadamente na qualificação profissional, pois, a partir do momento que o colaborador é capaz de reconhecer suas habilidades, consegue, diretamente, aplica-las no seu trabalho.

É um ramo que vem tomando grandes proporções, como também, se tornando adepta de várias empresas, organizações, corporações tendo em vista o binômio necessidade/adequação.

A **necessidade** se caracteriza pois, como supramencionado, a mão de obra ainda carece de qualificação e experiência, e o desenvolvimento pessoal, é utilizado como uma ferramenta de inserção e amparo para esses futuros colaboradores. Deste modo, a empresa consegue ajudar o colaborador a não somente enxergar suas habilidades, conhecimentos, mas como também, a ela mesma, que ao ajudar este, terá um resultado significativo em sua produção/resultados/meta.

1.1) IMPLEMENTAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

O desenvolvimento pessoal pode ser construído pelo próprio indivíduo que o pode buscar privativamente, com ajuda de profissionais capacitados, como por exemplo mentores, atualmente denominado *coaching*.

Os **coaching**, é pautado por diversas áreas da ciência, como por exemplo a sociologia, psicologia, entre outras, que se utilizam de ferramentas e técnicas administrativas para estimular o desenvolvimento pessoal, despertando para novos horizontes e autoconhecimento.

No entanto, o que está sendo cada vez mais aplicado dentro do âmbito empresarial é o desenvolvimento pessoal realizado pelos líderes/gestores/mentores.

Os líderes, gestores e mentores são pessoas com competência pessoal e habilidade para desenvolver, estimular e acelerar o potencial de sua equipe. São eles, os responsáveis em passar seus conhecimentos aplicáveis na área, tema ou função, além de treinar os seus colaboradores.

Vislumbra-se neste momento, a grande responsabilidade que estes mentores possuem, tendo em vista que irão treinar colaboradores, que a eles são subordinados, para praticar com excelência e maestria determinada função, justamente para alcançar metas e resultados corporativos.

2) TREINAMENTO PESSOAL

O treinamento pessoal é de suma importância e tornou-se necessária a sua aplicação no âmbito empresarial, tendo em vista a grande e constante evolução empresarial, onde cada vez mais, a concorrência é disputada face a face, sendo um diferencial para quem o utiliza.

Existem inúmeros objetivos com o treinamento pessoal, entre elas:

- **Relacionamento Interpessoal**

O relacionamento interpessoal é um conceito do âmbito sociológico e psicológico que muito se enquadra nas diretrizes das empresas e organizações, pois elas dependem da colaboração de várias pessoas.

Está inserido dentro do treinamento pessoal das organizações empresariais tendo em vista que estas, trabalham e faturam justamente com a relação entre colaboradores.

Neste treinamento é aplicado um conjunto de normas comportamentais, que têm como escopo direcionar e orientar a interação entre os membros da organização. Este conceito dado ao âmbito empresarial se remete a aptidão do cooperado em se relacionar não somente com outras pessoas, mas também, como ela irá lidar com determinadas situações do dia a dia, como por exemplo, quando tiver alguma situação ou acontecimento que sai de sua rotina.

- **Melhorar habilidades**

Os colaboradores, são diversificados, ou seja, alguns possuem formação acadêmica, outros uma especialização, curso técnico/profissionalizante ou simplesmente algum conhecimento adquirido pela prática, porém todos são reconhecidos como habilidade.

Ocorre que, muitos dos colaboradores, apesar de terem certas habilidades não sabem ao certo como aplica-las ou até mesmo pratica-las, e é justamente nesse momento do

treinamento em que o mentor deve auxiliar o cooperado a enxergar e conhecer suas habilidades e aprender a aplica-las e aperfeiçoa-las – melhora-las.

Aqui, o líder realmente atua como um incentivador e professor, pois ao passo que instiga o colaborador a enxergar sua habilidade ele o ensina a aplica-la e se necessário for, melhora-la.

- Desenvolver habilidades

Ao passo que o líder incentiva o colaborador a conhecer e melhorar suas habilidades, também ensina e passa seus conhecimentos, habilidades, estimulando o desenvolvimento desta para com aqueles.

O desenvolvimento de novas habilidades além de engrandecer o conhecimento, prática e o currículo do colaborador, diretamente se liga ao resultados da empresa, ou seja, se o funcionário consegue executar sua função com presteza, exatidão e eficiência, consequentemente irá alavancar a produção e maximizar os resultados.

- Autoconhecimento

Muitos dos colaboradores, apesar de terem alguma formação, conhecimento ou prática, se limitam a apenas estes, ou seja, não conseguem se autoconhecer, entender suas habilidades, suas limitações entre outros sentimentos pessoais.

O autoconhecimento do colaborador é de suma importância para a empresa pois, se este reconhece todas as suas qualidades, objetivos irá executar sua função com presteza e exatidão. Por outro lado e já partindo de um exemplo, suponha-se que o cooperado não reconhece seus limites: isso também é de suma importância e de extrema relevância para a empresa, pois uma falha na execução de determinada tarefa, pode comprometer a produção parcialmente como integralmente.

Assim, se o colaborador não reconhece suas habilidades e limites, se limita ao se autodesenvolver e ao desempenhar suas atividades.

Posto isto, importante o treinamento para o autoconhecimento, visto que quanto mais o colaborador se reconhecer melhor irá executar sua função, com menos riscos e maior efetividade.

- Administração do tempo

Após o colaborador entender suas habilidades e saber aplica-las, deve-se possuir uma gestão do tempo sobre a execução de sua tarefa, ou seja, analisar o que deve fazer no dia e dispor de suas horas de forma que consiga desempenha-las com tempo, calmamente e com exatidão.

Sendo assim, o líder deve incentivar o seu cooperado a investir o seu tempo no que é necessário e útil, sempre buscando minimizar este a partir de sua prática.

- Poder mental

Neste momento, o colaborador deve ser instigado e motivado de que suas habilidades e o conhecimento adquirido pelo treinamento o ajudarão a crescer, tanto profissional quanto pessoalmente. Além disso, deve-se instiga-lo a mentalizar e desenvolver funções mentais positivas, como por exemplo, a autoconfiança.

No treinamento, importante também é passar a informação das funções do consciente humano, quais sejam poder de escolha, raciocínio rápido, raciocínio lógico, análise, diferenciar certo do errado, pensar positivo e principalmente saber manter a calma quando algo não sair como o planejado.

Conclui-se assim que, dentro de todos os principais objetivos do treinamento pessoal, além de promover e preparar o colaborador interliga-se com o resultado, produção e maximização dos resultados empresariais. Sendo assim, as empresas e organizações empresariais que promovem o treinamento de seus cooperados possuem um grande diferencial tanto empresarial como social.

3) PLANEJAMENTO DO TREINAMENTO

Diante de todo o exposto acima, é evidente que o treinamento pessoal possui grande significância dentro do âmbito empresarial, porém, a sua execução concreta depende de um planejamento.

O planejamento de um treinamento, seja de qualquer área – social, empresarial, organizacional – tem de se atentar a sua real necessidade, onde deverão ser analisados e verificados todos os fatores que o ensejam. Isto é, compreender e analisar as diretrizes da empresa, quais os resultados almejados, qual o caminho a ser percorrido pela empresa para buscar tais resultados entre outros. Partindo desses fatores deve-se analisar a mão de obra – colaboradores – que a empresa dispõem e realizar os seguintes questionamentos:

- a) Os colaboradores estão motivados para a realização das tarefas?
- b) Os colaboradores possuem habilidades para a realização das tarefas?
- c) Os colaboradores estão preparados para a realização das tarefas?
- d) Ocorreu alguma alteração nos programas e sistemas utilizados pela empresa?
- e) Houve alguma modificação no gerenciamento, execução das tarefas?

Se a resposta for não, é extrema relevância a implementação do treinamento pessoal dentro da organização empresarial, pois nota-se que a equipe não encontra-se totalmente preparada para a execução da tarefa. Assim, evidencia-se mais uma vez que, apesar da mão de obra ser qualificada esta carece de prática, incentivo e aperfeiçoamento.

Optando a organização empresarial pelo treinamento, o planejamento deve começar a ser colocado em pauta e deve se atentar aos seguintes passos:

- **1º passo:** Identificar o grupo de colaboradores que necessitam do treinamento e especificar a quantidade exata, se este vai ser realizado em grupos ou com todos.
- **2º passo:** Identificar a maneira/forma de como o treinamento será abordado, quem será o responsável pela sua execução, quais os recursos necessários e dentre eles, quais os que a empresa já dispõe e elencar os pontos positivos e negativos que o treinamento pode ocasionar.
- **3º passo:** Estudar qual o melhor método de aplicação, a didática, para que aja um entendimento de todos os envolvidos.
- **4º passo:** Elaboração de fichas e questionários para que o colaborador possa dar seu feedback e ao mesmo tempo avaliar o treinamento, que podem ser quantitativos ou qualitativos.

Destarte, após identificar a necessidade da realização do treinamento pessoal é de suma importância planejar a sua implementação, não só pelo tempo a ser desempenhado e dedicado, mas principalmente pelo custo que este acarreta. Fazer um treinamento, por exemplo de uma equipe de vendas, o tempo ali desempenhado reflete-se parte do dinheiro investido, pois o funcionário ao estar participando deste, não está executando sua função/tarefa, representando talvez ao final do expediente uma queda no caixa.

Após o planejamento do treinamento, analisar as reais necessidades da empresa, organização, entre outras, deve-se escolher o melhor treinamento que se adeque à situação.

4) MODALIDADES DE TREINAMENTO

Existem variados tipos de treinamento pessoal que podem ser implementados dentro de uma empresa ou organização empresarial. Escolher o melhor tipo de treinamento está inteiramente ligado com o sucesso e o resultado esperado, por isso, deve-se ser escolhido após o planejamento, tendo em vista que após este, torna-se claro as reais necessidades empresariais.

Tem-se abaixo algumas modalidades de treinamento pessoal, seu objetivo e aplicabilidade:

4.1) Integração de novos colaboradores - "Onboarding"

A finalidade deste treinamento é inserir os novos colaboradores dentro da organização empresarial, mostrando a estes a rotina da empresa além de tornar claro a visão, missão e valores que a ela pertencem. Ainda, tem de demonstrar as condutas e o comportamento adequado. Frisa-se que neste treinamento deve-se os novos colaboradores serem apresentados aos demais funcionários da organização e promover a sua integração, seja como uma reunião, um debate ou até mesmo uma simples apresentação.

4.2) Treinamento para equipe de vendas

Este treinamento é inteiramente voltado para as empresas, lojas e organizações que faturam com a venda de produtos ou serviços. Aqui, mais importante do que habilitar um novo colaborador é manter constantemente a equipe motivada e preparada para as mudanças e adversidades do dia a dia, pois com este treinamento objetiva-se a otimização da capacidade de vendas, fornecendo conhecimentos e habilidades voltadas para a comunicação, inteligência competitiva, negociação, relação interpessoal, planejamento entre outras.

4.3) Treinamento de comunicação

Com esse treinamento o que se objetiva é a melhora e o desenvolvimento da comunicação e o relacionamento interpessoal dos colaboradores, pois como já mencionado no presente artigo, a boa interação entre todos os funcionários da organização empresarial, além de proporcionar e manter um bom convívio social promove a otimização, maximização e cumprimento das metas e tarefas.

4.4) Treinamento comportamental - "soft skill "

O treinamento comportamental deve ser pautado pela cultura da organização, no qual tem como escopo aperfeiçoar as habilidades, práticas e conhecimento comportamentais dos colaboradores. Ressalta-se que este treinamento capacita os colaboradores e os treinar a testar e conhecer suas habilidades interpessoais, comunicativas, além de disseminar as normas de conduta e comportamentais da organização empresarial, o que garante, em contrapartida um bom ambiente de trabalho.

4.5) Desenvolvimento de Liderança

O treinamento de liderança por sua vez é voltado para a capacitação de novos líderes, gestores, ou seja, colaboradores que iriam começar a exercer certa liderança dentro da organização.

É necessário trabalhar o desenvolvimento de novas habilidades, comportamentos e atitudes que condigam com bons líderes, pois este passará a delegar tarefas, gerenciar tarefas e equipes além de sempre ser o pilar da motivação, para que possa guiar todos os seus subordinados aos melhores resultados.

Deve ainda possuir uma boa didática e principalmente dialética, pois vai ser responsável pela motivação, como também ouvinte, devendo assim saber lidar com as mais variadas situações.

Em resumo é um dos treinamentos mais importantes e não serve apenas para novos líderes, gestores, mas também para quem já exerce tal função, mas que precisa treinar e aperfeiçoar suas habilidades de liderança, pois como já mencionado, a sociedade mundial está em constante modificação.

CONCLUSÃO

Como foi evidenciado neste artigo sobre desenvolvimento de pessoas, podemos dizer que as empresas buscam ter uma visão mais ampla com seus funcionários; por que se percebe que muitos funcionários não estão aptos a exercer tais funções; no entanto, para ter uma evolução destes colaboradores, a empresa cria meio de formação para preparar, treinar e desenvolver as competências, e apresentar com sucesso os seus resultados. E para que as empresas tenham toda essa evolução no treinamento de seus funcionários, existem profissionais treinados para aplicar todos os métodos que forem necessários, como por exemplos temos os profissionais de coaching, líderes, gestores e mentores.

Como foi citado no livro *A Monger's guide to self-development*; o desenvolvimento de pessoas é para; Desenvolver qualidades e habilidades específicas; Melhorar performance no trabalho; Avançar na carreira e Alcançar seu potencial total como pessoa.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES. **A importância do desenvolvimento pessoal para eliminar a procrastinação.** Disponível em < <https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-do-desenvolvimento-pessoal-para-eliminar-a-procrastinacao>>. Acesso em 14 de set. 2020.

DIÁRIO FINANCEIRO. **Treinamento e Desenvolvimento.** Disponível em < <https://www.dicionariofinanceiro.com/treinamento-desenvolvimento/> >. Acesso em 14 de set. 2020.

RH PORTAL. **Treinamento e Desenvolvimento.** Disponível em < <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh-treinamento-e-desenvolvimento-3/>>. Acesso em 14 de set. 2020.

SBCOACHING. **Desenvolvimento Pessoal: o que é, importância e como alcançar.** Disponível em: < <https://www.sbcoaching.com.br/blog/desenvolvimento-pessoal/>>. Acesso em 14 de set. 2020.

VOITTO. **Desenvolvimento Pessoal.** Disponível em < <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/desenvolvimento-pessoal>> . Acesso em 14 de set. 2020.

UNIFEOB. **Manual de normas de ABNT.** Disponível em <http://unifeob.edu.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual-UNIFEOB-para-trabalhos-acad%C3%AAmicos.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2020.