

A APRENDIZAGEM NA PERSPECTIVA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

Gislaine dos Santos Oliveira¹

RESUMO

Este artigo tem como proposta mostrar a importância do processo de treinamento e desenvolvimento para a empresa DOBRABEM, vista que a mesma irá em um prazo de um ano passar por uma mudança em seus maquinários, e os profissionais de linha de fábrica que se encontram no momento trabalhando, não estão qualificados justamente para manusear as novas máquinas que serão adquiridas pela mesma. Em vista destas necessidades estamos propondo a implantação de um treinamento para que os funcionários aprendam a manusear os novos maquinários, com mais competência, já que este treinamento trabalhará o: conhecimento, habilidade e atitude dos mesmos. Vemos que com este treinamento a empresa não precisará demitir seus funcionários, e assim evitara gastos caso fosse fazer um processo de recrutamento e seleção, que com certeza sairia mais caro e mais trabalhoso para a mesma. Devemos compreender que o treinamento é um processo de aprendizagem, e este deve ser visto pelas organizações não como uma forma de gasto, mais sim como um investimento no seu capital intelectual da empresa, já que este é um dos recursos mais valiosos da organização.

PALAVRAS-CHAVE

Funcionários, treinamento, aprendizagem.

ABSTRACT

This article aims to show the importance of the process of training and development for the company DOBRABEM view the same wrath in a period of one year undergo a change in its machinery, and manufactures professional line that is currently working, are not prepared to handle the new machines that will be acquired in the company. In view of these needs are proposing the establishment of a training for employees to learn to handle the new machines with more power, since this training worked the knowledge, skills and attitude of them. We see that with this company do not need training to lay off workers, and so avoided if spending were to make a recruitment and selection, that would certainly more expensive and cumbersome for it. We must understand the training and learning process, and this should be seen by organizations as a way of not spending, but rather, as an investment in your company's intellectual capital, and that this view of an organization's most valuable resources,

KEY-WORDS

Staff, training, learning.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como proposta de estudo, analisar e propor junto à empresa DOBRABEM uma intervenção no seu processo de treinamento e desenvolvimento de pessoal, com o objetivo de auxiliar no seu crescimento, visto que a mesma pretende se adaptar com novas tecnologias para a fabricação de sua matéria prima.

¹ Formada em Pedagogia Empresarial, na UNIVAG – Centro Universitário de Várzea Grande, cursando MBA em Gestão de Pessoas nas Organizações na UNIC – Universidade de Cuiabá.

Com base nisto vimos à necessidade de começarmos um longo processo de Treinamento e Desenvolvimento junto aos funcionários de linha, para que possam operar os novos maquinários com agilidade e eficácia, e assim evitando uma demissão em massa, que acarretará um custo maior do que trabalhar o treinamento dos mesmos.

O processo de treinamento e desenvolvimento visa auxiliar na construção e adaptação de novas competências, a fim de torná-los mais aptos a realizar as suas funções.

O treinamento e desenvolvimento humano é um tema que jamais deixará de ser atual. Nos dias atuais ele é absolutamente imprescindível dentro da organização, da mesma forma, que deve fazer parte do plano pessoal de toda criatura humana.

Atualmente o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor com os objetivos da organização.

Treinamento e desenvolvimento, e um processo de aprendizagem, é este processo e conduzido pelas organizações somente após feito o levantamento das necessidades de cada setor, o ate mesmo da organização.

O treinamento tem como finalidade auxiliar as organizações a alcançarem seus objetivos, seja ele em curto ou longo prazo, dependendo do foco que este treinamento pretende alcançar.

Será após o levantamento das necessidades, que se conseguiremos planejar o processo de treinamento e desenvolvimento, que surge como uma resposta destinada a articular ações, que trabalhará as competências e recursos para uma aprendizagem contínua, como instrumento inteligente para a competitividade dê-se desenvolver competências.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CONCEITUAÇÃO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Treinamento e desenvolvimento é um processo educativo que visa à aquisição da aprendizagem dos funcionários. Este treinamento trabalha em cima das necessidades detectadas através da Avaliação de Desempenho.

CHIAVENATO (2009, p. 39), aborda o treinamento como um processo educativo dentro das organizações,

Treinamento é a educação, institucionalizada ou não, que visa adaptar a pessoa para o exercício de determinadas organizações. Seus objetivos são mais restritos e imediatos, visando dar à pessoa os elementos essenciais para o exercício de um presente cargo, preparando-a adequadamente.

Este processo tem como objetivo promover o aperfeiçoamento de Conhecimento, Habilidade e Atitude dos funcionários, para assim aumentar suas capacidades de conseguir realizar a sua função com êxito, como assim e esperado pela organização.

O treinamento é uma atividade especificamente destinada a atender as necessidades da organização. Sendo assim, o treinamento não poderá ser pensado, e nem elaborado sem antes detectarmos as necessidades dos funcionários.

Após este levantamento é que iremos planejar e elaborar o treinamento, para assim atender as necessidades da organização, pois treinamento é um processo de aprendizagem profissional.

Para CHIAVENATO (2009), treinamento e desenvolvimento, é um processo que envolve a,

Transmissão do conhecimento especificamente relativo ao trabalho, atividades diante de aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, e pode envolver o desenvolvimento de habilidades e competências – seja complexa ou simples treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e a perícia de uns funcionários para o desenvolvimento de determinadas funções.

O treinamento tem como finalidade ajudar as organizações alcançarem os seus objetivos, proporcionando aos seus funcionários, conhecimentos práticos das necessidades da organização e de suas funções.

Podemos dizer que um dos pontos para o sucesso das organizações é o acompanhamento e o aperfeiçoamento do desempenho dos funcionários, para a sua capacitação em desempenhar a sua função da melhor forma possível, para ambas as partes conseguirem agregar valores e resultados para a organização e para vida pessoal dos funcionários.

O treinamento tem por finalidade ajudar as organizações a alcançarem os seus objetivos, este processo auxiliar ajudar os funcionários ali inseridos para que possam obter os conhecimentos necessários que a empresa precisa para poder alcançar estes objetivos que por ela já estão sendo traçados.

O Treinamento é visto como uma atividade que contribui para tornar uma pessoas apta a exercer suas funções ou atividades, ou para prepará-lo para exercer de forma eficiente as novas funções ou atividades dentro da organização.

Para CHIAVENATO (2009, p. 42), o treinamento tem por finalidade ajudar as organizações a,

[...] Alcançar os objetivos da empresa proporcionando oportunidades aos empregados de todos os níveis de obterem o conhecimento á pratica e a conduta requeridos pela organização, [...] em outras palavras em um esforço dirigido no sentido de equipe, com a finalidade de fazer o mesmo atingir os objetivos da empresa da maneira mais econômica possível.

O treinamento neste sentido não pode ser visto pelas organizações como uma despesa, e sim como um investimento que trará mais lucratividade e produtividade. Mas, para isso o treinamento deverá ser planejado para poder alcançar os objetivos, e que assim possa agregar resultados positivos para a organização.

Nestes termos o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valores as pessoas, e à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações e responsabiliza-se pelo capital intelectual da mesma.

CHIAVENATO (1999, p. 294), nos fala que o capital humano das organizações é,

O principal diferencial competitivo das organizações bem sucedidas. Em mundo mutável e competitivo, em uma economia sem fronteiras, as organizações precisam preparar-se continuamente para serem bem sucedidas.

Desta forma fica claro que o capital humano é o principal dispositivo de produtividade e lucratividade dentro das organizações. Mas para que este capital consiga alcançar todos os objetivos que a organização pretende, o treinamento e desenvolvimento são imprescindíveis.

Para tornar-se bem sucedida neste mercado tão competitivo a organização necessita investir nesse processo de treinamento e desenvolvimento humano.

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O método do estudo de caso tem por objetivo diagnosticar os gap's da organização em estudo.

Este método busca responder algumas questões, “como”, “por que” em relações operacionais que ocorrem com frequência dentro das organizações.

Portanto o estudo de caso é um modo prático de se mostrar uma situação real do negocio, vivenciado por uma organização em alguns momentos.

O estudo de caso é um caminho de aprendizagem para o aluno, pois seu foco principal é a participação efetiva dos alunos. A sua metodologia é a interação de aluno-educador, e assim ter uma aprendizagem efetiva.

O objetivo da metodologia do estudo de caso não é dar exemplos de administração menos ou mais eficaz, o estudo veio para se construir uma discussão de idéias, conceitos e práticas gerenciais que visa o desenvolvimento de habilidades.

O método de estudo de caso traz diferentes tipos de informações para quem está analisando, normalmente trás relatos da empresa ou até de um setor onde a um histórico de problemas a serem analisados.

Desta forma apresenta aos alunos várias questões que devem ser objetos de análise e avaliação, até mesmo de uma decisão.

O estudo de caso deste artigo pretende evidenciar os resultados adquiridos durante o curso de pós-graduação em MBA em Gestão de Pessoas nas Organizações.

Os recursos metodológicos utilizados para o estudo da empresa DOBRABEM, serão pesquisas bibliográficas, além de discussões em grupo, para o aprofundamento do estudo do problema.

ANALISE DE DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante do estudo de caso da empresa DOBRABEM, pode-se analisar alguns pontos que devem ser trabalhados e melhorados, um problema em especial merece mais atenção, e a mudança que a empresa ira fazer em seus maquinários.

Com estas mudanças vimos a necessidade de montar um projeto de treinamento e desenvolvimento dos funcionários de linha, visto que os mesmos tem um grau de instrução menos elevado.

Estes novos maquinários exigem uma maior qualificação da mão de obra, para seu funcionamento. A empresa DOBRABEM tem previsto para acontecer estas mudanças no prazo de um ano.

Entretanto para não ocorrer um grande índice de demissão na linha de fabrica, o processo de aprendizagem que se dará através do treinamento e desenvolvimento, ajudara a organização a qualificar estes funcionários para o manuseio dos novos equipamentos.

Portanto ficara mais barato a organização manter um projeto de ação e intervenção, como é o projeto de treinamento e desenvolvimento, do que demitir seu quadro de funcionários da linha de fabrica, pois com certeza ira sair mais caro, fora isso dar mas trabalho contratar novos funcionários, visto que a adaptação a cultura da empresa será mais demorado do que adaptar os funcionários já existente com os novos maquinários/ferramentas

PROPOSTA DE SOLUÇÃO

Após feito o diagnostico da empresa DOBRABEM, e necessário a prescrição de uma ação com vista a saná-la, ou seja, intervir com o planejamento das atividades

voltadas para o treinamento e desenvolvimento de pessoal, com o objetivo de qualificar a mão de obra da empresa, para futuras mudanças que irão acontecer em seu maquinário.

O projeto de treinamento e desenvolvimento tem como objetivo: guiar, orientar e dirigir o processo de aprendizagem dos funcionários da empresa.

Este treinamento se dará da seguinte forma:

A empresa DOBRABEM conduzira este processo através do seu setor de recursos humanos, onde o mesmo dividira este processo em quatro partes sendo a primeira o levantamento das necessidades de intervenção.

Este levantamento será feito através de avaliação de desempenho dos funcionários, para verificar as competências que precisaram de treinamento e desenvolvimento.

Neste caso o problema já foi diagnosticado através do estudo de caso da empresa DOBRABEM. Através deste estudo foi visto que os funcionários de linha de fabrica precisaram de um treinamento, para conseguir manusear os novos maquinários /ferramentas com habilidade.

Sendo desta forma seguiremos para a segunda etapa, que se dará o planejamento deste treinamento. O setor de recursos humanos ira planejar onde, como e quando este treinamento se dará, e quem ira treinar os funcionários.

O treinamento da DOBRABEM será realizado na fabrica da fabricante dos novos maquinários/ferramentas, vista que a mesma oferece este suporte.

Este processo de aprendizagem acontecerá durante 10 meses e será dividido da seguinte forma.

Iremos dividir em 05 grupos os funcionários da fabrica, onde cada grupo ficara 02 meses em treinamento na fabricante. O treinamento terá inicio no mês de 03/2011 e o fim 12/2011.

Este treinamento será acompanhado pelos engenheiros e técnicos da fabricante dos maquinários/ferramentas, junto também com o líder da fábrica da DOBRABEM, que ficará responsável pelo controle do treinamento. O treinamento terá duração de 200 h para cada grupo de funcionários.

Após feito todo o planejamento do treinamento, o projeto irá se realizar através da execução do mesmo. A execução deste treinamento será na fabricante como já dito antes, este treinamento terá aulas teóricas e práticas.

Nas aulas teóricas os engenheiros e os técnicos, irá detalhadamente mostrar passo a passo dos maquinários, e ensinar como deverão manuseá-la para que tenha êxito funcionamento.

Nas aulas práticas os funcionários da DOBRABEM, irão colocar em prática tudo que foi aprendido na aula teórica.

A execução destas atividades será feita da seguinte forma. As primeiras 100 h ficaram para a parte teórica do treinamento e as outras 100 h para a prática, onde os técnicos e o líder do setor da fábrica da DOBRABEM, verificará se o que foi ensinado foi aprendido.

A quarta parte se dará a avaliação deste treinamento, que será verificada durante a aula prática deste treinamento. Esta avaliação deve ser contínua durante 1 ano, para verificar se tudo que foi ensinado no treinamento teve resultados que a empresa esperasse que tivesse.

Depois de feita a avaliação os responsáveis por este processo ou seja o líder e o recursos humanos irão dar a todos os envolvidos um retorno(feedback) sobre qual foi o resultado do treinamento, e se os objetivos foram alcançados.

Este treinamento terá um custo aproximadamente de 2.000,00 reais por grupo, neste valor estará as seguintes despesas, condução dos funcionários até a fabricante, café da manhã, almoço e lanche.

A fabricante arcara com o custo das aulas do treinamento, pois foi feito um acordo com a mesma antes de fechar o contrato com a fabricante, esta foi uma exigência da DOBRABEM.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É através do treinamento e desenvolvimento que conseguiremos ajudar os funcionários a alcançar um melhor desempenho para a realização de sua função dentro da organização.

Vimos que não se pode simplesmente querer aplicar o treinamento, tem que antes saber o que se quer treinar, somente assim conseguiremos desenvolver um treinamento com eficácia e que atenderá as necessidades da organização.

O processo de treinamento tem como objetivo ajudar no processo de aprendizagem dos funcionários, para a realização de suas funções dentro da organização.

O treinamento é o caminho que ajudara os funcionários a melhor seu desempenho dentro da organização. Assim este conseguira agregar o valor que a organização espera.

Para conseguir agregar estes valores, e preciso trazer resultados que tende a ser melhores após um processo de treinamento e desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro. 4. ed. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementa talentos na empresa**. 7. ed. Bauru-SP: Manole, 2009.

