

Capacitação em Psicologia Organizacional: Captação e manutenção estratégica de pessoas - Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Capital humano = todas as pessoas de qualquer cargo=> vital para o sucesso empresarial.

Organizações bem sucedidas – pessoas espertas, ágeis, empreendedoras. Treinamento – não é uma simples despesa, mas um precioso investimento.

Antigamente – treinamento era um meio para adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho.

Hoje – treinamento é um meio de desenvolver competências nas pessoas, tornando-as mais produtivas, criativas e inovadoras.

É uma forma eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes.

Alguns programas – informações sobre a organização, políticas e diretrizes, regras e procedimentos, missão e visão organizacional, seus produtos, serviços, clientes, concorrentes.

Outros programas – visam ao desenvolvimento de novos hábitos e atitudes para lidar com clientes internos e externos.

O treinamento é um processo cíclico e contínuo e tem cinco etapas:

1. Diagnóstico – é o levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas.
2. Objetivos – após o LNT devem ser definidos os critérios para o sucesso do treinamento, que se deseja alcançar.
3. Desenho/planejamento – é a elaboração do projeto de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas.
4. Implementação/execução – é a aplicação e condução do programa de treinamento.
5. Avaliação – é a verificação dos resultados do treinamento.

Levantamento de necessidades:

Diagnosticar o problema; funcionários envolvidos; estabelecer os objetivos.

Planejamento – conteúdos, docente, métodos didáticos, recursos, local, carga horária, turmas, data, horário, custos, convocação dos participantes.

Execução – observar e analisar participação, interesse, dúvidas e outros aspectos.

O treinamento pode ser: formal, informal e misto.

Treinamento formal: composto por cursos, palestras e seminários para a capacitação dos funcionários. É aconselhável que seja realizado fora do local de trabalho.

Normalmente é ministrado para um grande número de pessoas, minimizando o risco de perda de investimento de produtos e serviços. É exclusivo para funcionários.

Treinamento informal – é considerado como uma das formas mais eficientes de treinamento por ser aquela que passa sem ser percebida na maior parte dos casos.

Ele se exerce diariamente dentro da empresa ou organização, através da troca de conhecimentos e "supervisão" dos profissionais mais experientes e capacitados.

Avaliação – estima-se a eficiência e a eficácia em relação aos objetivos.

Avaliação do curso; avaliação de conhecimentos; avaliação de acompanhamento.

Resultados positivos; resultados negativos; resultados favoráveis.

Treinamento construtivista – evitar repetição de modelos preestabelecidos.

Conhecimento – conjunto de informações interiorizadas, processadas e compreendidas.

O que não for interiorizado será esquecido.

Ouça e veja => memorize => prove que memorizou (avaliações) – engessa e cristaliza o conhecimento, pois o indivíduo decora e repete = guarda informações.

Construtivismo – explica como a inteligência humana se desenvolve através do “fazer” e da relação dele com o meio.

Eu ouço e esqueço;
Eu vejo e me lembro;
Eu faço e aprendo.

O treinando é visto como um pensador e seu repertório é levado em conta.

Tarefas geralmente feitas em grupo, com respostas individuais.

O treinando é impelido a buscar informações trabalhá-las organizando-as e fixando-as através de atividades lúdicas.

O instrutor – não é um mero repetidor de receitas. Torna-se um professor/consultor.

MÉTODOS DE TREINAMENTO

Instrução audiovisual – utilização de imagens e som para a apresentação. Utilização de multimídia.

Auto-instrução – o material é dividido e apresentado em partes. O ritmo é definido pelo trainee.

Conferência – reunião entre trainees e o instrutor para discutir o material em questão. Os trainees podem fazer perguntas.

Palestra – é uma apresentação feita por um instrutor para grande grupo de trainees. Não permite perguntas.

Modelagem – implica fazer com que os trainees observem alguém realizar uma tarefa e depois repetir. Pode ser filme ou vídeo.

Treinamento no trabalho – qualquer método que mostre ao funcionário como realizar um trabalho enquanto estiver trabalhando. Um aprendiz pode ser assistente do instrutor.

Role-Playing – é um tipo de simulação em que o trainee finge estar realizando uma tarefa. É parte da modelagem. Treina habilidades interpessoais.

Simulações – o equipamento ou material especializados são utilizados para retratar uma circunstância. Desempenho de tarefas como numa situação real.