

## **TÉCNICAS PARA O TREINAMENTO DE PESSOAS UTILIZADAS PELAS EMPRESAS**

**SERVIDONI, Renato**

Acadêmico da Faculdade de Agronomia e Engenharia Florestal – FAEF/ACEG – Garça/SP

**TRECENTE, Vanessa Cristina**

Acadêmica da Faculdade de Agronomia e Engenharia Florestal – FAEF/ACEG – Garça/SP  
E-mail: van\_trecente@yahoo.com.br

**FILHO, João Luiz Dal Ponte**

Acadêmico da Faculdade de Agronomia e Engenharia Florestal – FAEF/ACEG – Garça/SP

**BEDIN, Cristiane**

Acadêmica da Faculdade de Agronomia e Engenharia Florestal – FAEF/ACEG – Garça/SP

### **RESUMO**

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de mostrar as diversas técnicas de treinamento existentes na qual auxiliam uma empresa na capacitação de seus empregados bem como na contratação de novos funcionários.

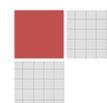
Palavras chave: treinamento, empresas

Tema Central: Agronomia

### **ABSTRACT**

This work was developed with the objective to show the diverse existing techniques of training in which they assist a company in the qualification of its employees as well as in the act of contract of new employees.

KeyWords: training, companies



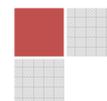
## 1. INTRODUÇÃO

O treinamento é uma ferramenta de ensino que deve ser utilizada por todas as empresas para que possa desenvolver habilidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos em seus colaboradores, para que produzam mais e com qualidade, gerando lucratividade para a empresa.

## 2. CONTEÚDO

Treinamento é um processo de transmissão de conhecimentos específicos relacionados ao trabalho, aplicado de maneira sistemática e organizada, onde as pessoas aprendem conhecimentos sobre atitudes, habilidades e maneiras de comportamento, para a realização dos objetivos da empresa. Também é o ato de aumentar o conhecimento para desenvolver habilidades especializadas. O treinamento é um investimento empresarial que tem por finalidade ajudar a alcançar os objetivos da empresa capacitando uma equipe e trabalho através de conhecimentos e aprimorando as habilidades individuais para reduzir ou eliminar erros de desempenho para que se possa atingir a maior lucratividade para a empresa. Assim, o treinamento não é despesa e sim um investimento precioso e necessário, pois os retornos são altamente compensatórios para a organização (CHIAVENATO, 1999). Os principais objetivos do treinamento são:

- preparar os trabalhadores para exercerem as diversas tarefas da organização, através da transmissão de informações e com o desenvolvimento das habilidades.
- criar oportunidades para o desenvolvimento pessoal, tanto para os cargos que o trabalhador ocupa como para os que possivelmente poderá ocupar.



- mudar as atitudes dos trabalhadores, para que convivam em harmonia, fazendo com que fiquem motivados e que sejam mais aptos a compreenderem as técnicas vindas da supervisão e gerência (CHIAVENATO, 1999).

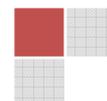
O treinamento é realizado de uma maneira em que de um lado está o instrutor e do outro o aprendiz. Os aprendizes são os empregado de qualquer nível hierárquico da empresa que estejam necessitando aprender, ou melhorar seus conhecimentos sobre alguma atividade de trabalho. Os instrutores são as pessoas de qualquer nível hierárquicos da empresa que podem ser experientes ou especializados em alguma atividade ou trabalho, que transmitem seus conhecimentos de forma organizada e clara para os aprendizes. Então, os instrutores e os aprendizes podem ser os auxiliares, os chefes, os encarregados, gerentes de treinamento ou até mesmo os gerentes da empresa (FAYOL, 1994).

As técnicas educacionais de treinamento servem para serem utilizadas no programa de treinamento para otimizar a aprendizagem, ou seja, par alcançar uma maior aprendizagem com um menor dispêndio de esforço, tempo e dinheiro. Depois de uma determinada natureza das habilidades, conhecimento ou comportamento terminal desejados com o resultado do treinamento, o próximo passo é escolher as técnicas que vão ser usadas no programa de treinamento. Essas técnicas podem ser classificadas quanto ao uso, tempo e local de aplicação (KOOTZ, 1994).

## 2.1 TÉCNICAS DE TREINAMENTO QUANTO AO USO

As Técnicas orientadas para o conteúdo são formuladas para a transmissão de informações de conhecimentos como o uso da técnica de leitura, dos recursos audiovisuais, instrução programada e instrução assistida por computador (CHIAVENATO, 1999).

Técnicas orientadas para o processo são formuladas para mudar atitudes, desenvolver consciência de si e de outros e desenvolver habilidades inter-pessoais. São as que fazem a integração entre os treinandos para fazer a mudança de comportamento



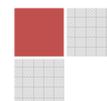
ou atitude, é mais do que simplesmente transmitir conhecimentos cognitivos. Alguns processos são utilizados para desenvolver intra-visão inter-pessoal que é a consciência de si e de outros para mudar as atitudes e desenvolver relações humanas como a liderança. Entre as técnicas orientadas para o processo estão o role-playing, o treinamento da sensibilidade, o treinamento de grupos-T, e etc (CHIAVENATO, 1999).

Técnicas mistas são as técnicas que não só transmitem informações, como também procuram mudar atitudes e comportamentos. São usadas não apenas para transmissão de conhecimento substantivos ou conteúdo, mas também para alcançar objetivos estabelecidos para as técnicas mais orientadas. Das técnicas mistas, as que se sobressaem são os métodos de conferência, estudos de casos, simulações e jogos e várias técnicas on the job (CHIAVENATO, 1999).

## 2.2 TÉCNICAS DE TREINAMENTO QUANTO AO TEMPO

Segundo Kootz, (1994) o treinamento de indução ou de integração à empresa procura adaptar o novo empregado à empresa e ao ambiente social de onde irá trabalhar. É possível a empresa obter vantagens com a introdução correta do empregado ao novo trabalho devido a essas vantagens:

- Redução do tempo perdido do empregado, pois ao ingressar na empresa, o empregado recebe todas as informações que ele necessita sobre a empresa, como as normas, regulamentos, procedimentos e sobre o cargo que irá ocupar, de maneira que sua adaptação seja a mais rápida possível.
- Redução das demissões de umas ou ações corretivas que possam efetuar-se, devido ao conhecimento dos regulamentos da empresa e a conseqüências e penalidades providas de sua violação.
- Cabe ao supervisor explicar o novo empregado sua real posição na empresa, antes que ele seja informado erroneamente a este respeito.



- Fornecimento de uma arma segura ao novo empregado para que possa vencer o medo do desconhecido, que atinge todos os que se vêem diante de uma nova situação que poderá dificultar o alcance de sua produção ideal.

Dentro de uma empresa haverá em todos os momentos alguém sendo treinado em alguma coisa. Mas para que o treinamento se torne eficiente, deverá ser um processo que obedeça a uma programação geral que interesse aos empregados e a empresa (KOOTZ, 1994).

O treinamento depois do ingresso no cargo pode ser dividido em dois aspectos: treinamento no local de trabalho, ou seja, em serviço; e o treinamento fora do local de trabalho (KOOTZ, 1994).

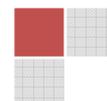
### **2.3 TÉCNICAS DE TREINAMENTO QUANTO AO LOCAL DE APLICAÇÃO**

O treinamento no local de trabalho é desenvolvido durante a execução das tarefas da produção, ou seja, no próprio local de trabalho, já o treinamento fora do local de trabalho é feito em uma sala ou local preparado para essa atividade (FAYOL, 1994).

De acordo com Chiavenato (1999), o treinamento no local de trabalho propicia mais aprendizado, pois o empregado aprende enquanto trabalha, não requer acomodações ou equipamentos especiais e o ensinamento mais comum aos empregados. As modalidades do treinamento no trabalho são:

- Admissão de aprendizes a serem treinados em certos cargos;
- Treinamento em tarefas;
- Rodízio de cargos;
- Enriquecimento do cargo, etc.

O treinamento fora do local de trabalho nem sempre é tão direcionado ao trabalho, sendo este usado para suplementar o treinamento em serviço. Assim, a maior vantagem que o treinamento fora do local de trabalho traz é que o treinando dedica uma



atenção maior ao treinamento, enquanto no outro treinamento isso não é possível porque o empregado está envolvido nas tarefas da produção (CHIAVENATO, 1999).

As principais técnicas de treinamento fora do trabalho são: Aulas expositivas, filmes e televisão; estudos de caso, discussão em grupo, dramatização, simulação, Instrução programada (KOOTZ, 1994).

### 3. CONCLUSÃO

Os empresários brasileiros ainda resistem à idéia de treinar, na fábrica, seus empregados e parecem temer investir para treinar o pessoal com receio de perdê-los para a concorrência, preferindo recrutar no mercado os trabalhadores que tenham alguma experiência e treinamento. São pouquíssimos os empresários que encaram o treinamento como uma forma de reduzir os custos e aumentar a produtividade. A maioria prefere considerar o treinamento como uma função social e não econômica e como uma despesa.

### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Como Incrementar Talentos na Empresa**. Ed. Atlas, São Paulo – Brasil, Ano 1999.

FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo: Atlas, 1994.

KOOTZ, Harold, O'DONNELL, Cyril. **Princípios de Administração**. São Paulo, Pioneira, 1994.

