



Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Nádia Brunetta

OBJETIVO

- ✓ Compreender a consolidação do ciclo de processos da gestão de treinamento e desenvolvimento, a fim de identificar as necessidades de T&D, bem como planeja-lo, executá-lo e avaliá-lo.



A woman with long hair is looking at a tablet computer. The scene is dimly lit with a blue tint, featuring bokeh light effects in the background. The text 'TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO' is overlaid in white on the lower left.

TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

T&D

De acordo com Marras (2009, p. 167), “o **treinamento prepara o homem para a realização de tarefas específicas**, enquanto um programa de **desenvolvimento** gerencial oferece ao treinando uma macrovisão do *business*, **preparando-o para voos mais altos, a médio e longo.**”

Maximiano (2014) considera o processo de T&D como um ciclo de quatro etapas: (1) **definição e análise de necessidades**, (2) **planejamento** de atividades educacionais, (3) **execução** das atividades e (4) **avaliação e revisão** das atividades.



Etapas do plano de Treinamento e Desenvolvimento



1.
Diagnóstico e levantamento
das Necessidades de
Treinamento (LNT)

2.
Definir os
objetivos

3.
Definir formato e
modo de distribuição

4.
Elaborar
orçamento

5.
Definir
técnicas

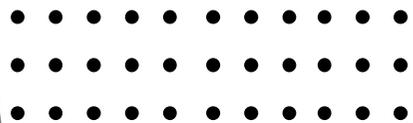
Kirkpatrick Model

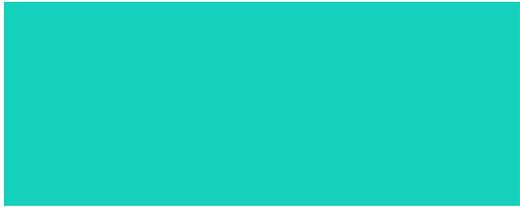


Não esqueça

O **TREINAMENTO** compreende atividades que promovem a aprendizagem das competências relacionadas ao desempenho das tarefas do cargo. Tem caráter operacional e prático – é orientado para o trabalho e para o domínio de técnicas e ferramentas, sem preocupação com a teoria. Seus resultados podem ser mensurados de forma imediata e objetiva.

O **DESENVOLVIMENTO** possui um carácter mais longo e agrega valor para a organização e para a carreira do colaborador; pois o desenvolvimento da pessoa é permanente.





Obrigada!

