**Planejamento de Recursos e Processos Produtivos**

**Prof.: Sérgio Gouveia­­­­­­­­­­­­­­­**

**Assunto: Planejamento Organizacional RH : Treinamento e Desenvolvimento.**

**Treinamento e Desenvolvimento:**

 Há um tempo atrás a área de treinamento e desenvolvimento era vista apenas como uma geradora de custos, pouco se percebia a possibilidade de investir nela para gerar uma redução de custo no futuro. Agora se tem percebido que investir em treinamento e desenvolvimento humano é um excelente redutor de tempo perdido com retrabalho, horas-extras, entre outras coisas e, consequentemente, um redutor de custo e de prejuízos.

 A área de recursos humanos funciona como medidora do contexto organizacional com as pessoas, mas do que isso, é o setor dentro da organização empresarial responsável por este capital humano.

 Nas primeiras décadas do desenvolvimento da teoria administrativa, os recursos humanos foram colocados em um plano secundário do mercado.

 O desenvolvimento da empresa esta cada vez mais apoiado em seus recursos humanos, uma vez que todas as outras vantagens competitivas estão cada vez mais acessíveis a todos que atuam no mercado.

 Todas as decisões para o sucesso da empresa envolvem pessoas. Por tanto, as pessoas são, o fator determinante da mudança dentro da empresa e funcionam como um processo dinâmico que está inter-relacionado com o objetivo de prover a organização de capital humano, integrar os indivíduos aos cargos, manter o capital humano e monitorar os indivíduos dentro das organizações.

 Quem é treinado, aprimora-se, aperfeiçoa-se ou desenvolve-se no uso de tais ou quais habilidades ou aptidões para capacitar-se. A capacitação e o treinamento, consiste em um processos de educação continua.

 Os custos de capacitação e de treinamento intensos são elaborados para curto, médio e longo prazo, dependendo da empresa.

Para se ter a exata dimensão da necessidade de treinamento de um setor ou de uma empresa, é necessário um diagnostico, um levantamento dessas necessidades. Sem um profundo e orientado estudo dessas necessidades, o treinamento passa a ser realmente um custo para a empresa, pois retira funcionários da linha de produção causando perda de tempo.

**TIPOS DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO:**

**Avaliação Subjetiva:** feita através da reação dos participantes do treinamento, que manifestam suas opiniões e pontos de vista sobre o treinamento.

**Avaliação Objetiva:** refere-se ao resultado do treinamento , ao aprendizado adquirido, às modificações de comportamento e ao desenvolvimento constatado de aptidões e capacidades