



FAED

Trabalho de Conclusão de Curso

**AUTO-DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES
DENTRO DAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO.
UM ESTUDO**

ELIANE CARDOSO DIAS

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2005

**UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ – UNISEP
FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS – FAED
CURSO TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO
AUTO-DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES
DENTRO DAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO.
UM ESTUDO**

ELIANE CARDOSO DIAS

Este estudo visa desenvolver um manual com instrumentos, para que as empresas de pequeno e médio porte, possam preparar seus clientes internos a se auto desenvolver. Objetiva ainda a obtenção do título de Tecnóloga do Vestuário, em cumprimento a conclusão do curso de Tecnologia do Vestuário da Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - FAED.

Orientador: Marcos Maria.

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2005

DEDICATÓRIA

Ao Vagner, por ter me apoiado e compartilhado nos momentos bons e difíceis, pois juntos conquistamos esta vitória.

E aos meus familiares pelo carinho, apoio e compreensão, quando na minha ausência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela sabedoria, coragem, força para que conseguisse realizar esse sonho.

Ao professor e orientador Marcos Maria pelo apoio ajuda colaboração e paciência e lhe dizer muito obrigado por me transmitir seu conhecimento.

A minha família, pela força, apoio, paciência e dedicação que sempre tiveram comigo.

Aos meus amigos, que juntos trilhamos este caminho em busca do conhecimento nos momentos bons e difíceis da vida acadêmica.

Agradeço a Krindges Industrial Ltda, pelo apoio e incentivo e a confiança depositada em mim.

Todos os dias Deus nos dá um momento em que é possível mudar tudo o que nos deixa infelizes. O instante mágico é o momento que um sim ou um não pode mudar toda a existência.

(Paulo Coelho)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	08
1.1 Definição de Termos	08
1.1.1 Auto-Desenvolvimento:	08
1.1.2 Realização:	09
1.1.3 Estímulo:	09
1.1.4 Clientes Internos:	09
1.2 Perfil do público alvo pequenas e médias empresas de confecção	10
1.3 O Processo Produtivo	13
1.4 Objetivos do Processo Produtivo	14
2. COMO TRABALHAR COM PESSOAS	15
2.1 Organizações e as Pessoas	15
2.2 Comunicação Interpessoal	17
2.3 Desenvolvimento dos Colaboradores no Processo	18
2.4 Organização de Equipes	20
2.5 Capacitação de Recursos Humanos	22
3. AUTO-DESENVOLVIMENTO	24
3.1 Histórico do Auto-Desenvolvimento	24
3.2 Formas de Auto-Desenvolvimento	25
3.2.1 Questionário de atitudes	26
3.3 Teorias das Necessidades	28
3.4 Importância do Auto-Desenvolvimento na Indústria do Vestuário	29
4. METODOLOGIA	30
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	32
ANEXOS	34
ANEXO 1 - MANUAL DE DIRETRIZES TÉCNICAS	35

INTRODUÇÃO

Este trabalho identifica os instrumentos que empresários e líderes de empresas possam utilizar no auto-desenvolvimento de seus colaboradores dentro das indústrias do vestuário?

Busca beneficiar pequenas e médias empresas que ainda não possuem departamento de recursos humanos.

Os instrumentos que podem ser utilizados pelos empresários e líderes de empresas para desenvolver seus colaboradores são: pesquisas de resultados, depoimentos de percepções, questionários de atitudes, amostragem de atividades, diário de observadores, entrevistas e questionários, fitas de vídeo, palestras, cursos, trabalhos de acompanhamentos individuais.

Podendo assim empresários e gerentes de produção estar obtendo informações de como trabalhar o auto-desenvolvimento de seus colaboradores o quanto a sua empresa precisa potencializar o elemento humano.

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização dependendo da maneira como elas são tratadas, podem ser fonte de sucesso como podem ser fonte de problemas, será a sua empresa quem decidirá como trata-las.

Como as pessoas constituem a principal vantagem competitiva, a empresa precisa investir nelas, desenvolvê-las e ceder-lhes espaço para seus talentos e utilizando seus conhecimentos habilidades competência pois é preciso saber atrair, estimular ,aplicar, desenvolver, recompensar e manter esses talentos dentro das organizações e também a satisfação de sentimentos de autoconfiança, capacidade de ser útil e necessário para com os outros.

Pois as pessoas apresentam uma incrível capacidade de aprender e se desenvolver basta aprender como trabalhar com as pessoas.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Definição de Termos

Esclarecer a interpretação das definições.

1.1.1 Auto-Desenvolvimento:

Responsabilizar-se pelo projeto do próprio crescimento, ser o agente transformador e diretor da carreira e da vida. (BOOG, 1999, p. 428).

1.1.2 Realização:

Implica preocupação em educar, treinar, motivar, liderar as pessoas que trabalham na organização, inculcando-lhes o espírito empreendedor e oferecendo-lhes uma cultura participativa ao lado de oportunidades de plena realização pessoal. (CHIAVENATO, 2004, p. 65).

1.1.3 Estímulo:

Como as pessoas constituem a principal vantagem competitiva, a empresa precisa investir nelas, desenvolvê-las e ceder-lhes espaço para seus talentos e utilizando seus conhecimentos, habilidades e competência pois é preciso saber atrair, aplicar, estimular, desenvolver, recompensar e manter esses talentos dentro das organizações e também a satisfação das necessidades de estima leva ao desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança, capacidade de ser útil e necessário para com os outros, é também toda influência ambiental que incita à ação ou a alguma forma de comportamento. (MOSCOVICI, 2002, p. 78).

1.1.4 Clientes Internos:

Administração com as pessoas, significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e parceiros internos que mais entendem dela, dos seus negócios e do seu futuro, sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e

criador da inovação dentro das organizações pois o primeiro cliente da organização é o colaborador por isso precisa-se desenvolver esses clientes para que eles colaborem e façam parte do crescimento e sucesso da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 45).

1.2 Perfil do público alvo pequenas e médias empresas de confecção

Ao longo do século XX, a importância dada às pequenas empresas no desenvolvimento econômico ficou, por muito tempo, relegado a um papel secundário na economia, por considerar-se que apresentavam reduzida capacidade de sobrevivência e de alavancagem do desenvolvimento de um país. A partir da década de 1970, a mudança tecnológica, trazida pela difusão da microeletrônica, abriu novos espaços para as pequenas despontarem como alternativas de desenvolvimento, devido às suas possibilidades de maior especialização, flexibilidade e estrutura menos hierarquizada, pois a empresa moderna é uma evolução da organização que surgiu com a revolução industrial e que representou um marco na história da humanidade. (TERRA, KRUGLIANSKAS, 2003, p. 02).

Segundo, (REQUIÃO, 2000, p. 63)

“classificação de pequena empresa pelo porte que vai de 20 a 99 funcionários, e médias empresas de 100 a 499 funcionários, então para cada limite de funcionários a empresa é classificada para se determinar a classificação das empresas a lei em vigor optou por um critério quantitativo, ou seja, estabeleceu limites máximos em unidades fiscais de referência”.

Entretanto ao citar micro e pequena empresa é de suma importância lembrar que esse universo é caracterizado por uma significativa heterogeneidade, a empresa não pode ser considerada como uma máquina, mas como um conjunto organizado de pessoas, que para seu funcionamento integrado precisa de orientação e auxílio nas suas atividades rotineiras. A maioria das empresas produzem bens e serviços tradicionais intensivos em mão-de-obra. Mas por outro lado encontramos empresas utilizando novas tecnologias e empregando trabalhadores qualificados e polivalentes, pois assim sua vantagem competitiva será derivada do capital humano

conseguindo assim posicionar a empresa em um mercado altamente competitivo.(TAKESHY, 1997, p. 34).

E por se trabalhar diretamente relacionado com pessoas é fundamental investir no ser humano elevar o nível educacional e cultural, que nada mais é que trabalhar o auto-desenvolvimento dessas pessoas ceder-lhes oportunidades abrir espaço para que essas pessoas, aproximar as pessoas e reduzir as diferenças, por isso o papel do empresário dentro da empresa é importante na definição de áreas nas quais os funcionários da organização devem focalizar seus esforços e aprendizado, além do seu papel indispensável na definição de metas desafiadoras e na criação de culturas organizacionais voltadas à inovação, à experimentação, ao aprendizado contínuo e ao comprometimento com os resultados de longo prazo e com a otimização de todas as áreas da empresa.

“O que a história nos mostra que grandes saltos do progresso da humanidade ocorreram, em primeiro lugar pela ação do homem e em segundo pela inovação. Mas somente no último quarto do século é que está sendo dada ênfase à ciência das relações humanas, a conseqüente valorização do indivíduo e da gestão do conhecimento, pois se percebeu que o elemento humano é a vida e o componente principal de conhecimento em uma organização”. (TERRA, KRUGLIANSKAS, 2003, p. 03 e 04).

Portanto precisa-se trabalhar em conjunto com os funcionários para o planejamento de suas competências e habilidades, o pequeno empresário tem que reconhecer que boa parte do conhecimento estratégico para sua empresa encontra-se fora de seus ambientes tradicionais, e que sua empresa precisa desses profissionais para poder trabalhar seus processos para que possa estar utilizando desses conhecimentos dentro do ambiente em que circulam abrindo oportunidades para seus funcionários se especializarem e desenvolverem, também fora do ambiente de trabalho, como por exemplo cursos profissionalizantes, cursos técnicos, incentivos a faculdades, universidades para que esses funcionários possam estar elevando seu grau de conhecimento com estudos científicos.

“O objetivo é planejar o crescimento pessoal e profissional, conciliando recursos com oportunidades que o mundo oferece, reconhecendo e aproveitando talentos e dons pessoais, bem como o alinhamento com própria missão de vida, o requisito principal é acreditar na própria capacidade de ter ou ser um sucesso e compactuar com um padrão de vida próspero e realizado”. (TERRA, KRUGLIANSKAS, 2003, p. 43).

Portanto para que empresários e gerentes de produção possam estar trabalhando o auto-desenvolvimento de seus colaboradores é necessário primeiramente que despertem o interesse de seus colaboradores para que estes se aperfeiçoem, investindo e acreditando em si próprios fazendo com que os mesmos tenham uma visão de futuro para sua vida e carreira profissional para que sejam profissionais de destaque e não apenas a soma de mais um entre os outros. Mas para que isso possa estar acontecendo é de suma importância o papel dos empresários e gerentes de produção para estarem abrindo espaço para esses colaboradores pois de nada adianta ter em sua empresa excelentes profissionais se os mesmos não tem espaço para trabalharem esses conhecimentos poderá então sua empresa estar correndo o risco, de perder esses profissionais

Apreciar o caminho de conhecimento e auto-desenvolvimento é importante ao processo de transformação, a cada desafio é gerado um grande arsenal de conhecimento, as transformações trazem sempre consigo fantásticas oportunidades. Quando abordamos a questão do auto-conhecimento fica evidente que não há uma receita preestabelecida com os passos para trilhar precisa-se buscar para poder se inserir no mundo e alcançar resultados significativos ou até extraordinários, portanto as empresas também são responsáveis em garantir a satisfação daqueles que nela trabalham. (TACHIZAWA, 1997, p. 30).

“Um dos poderosos caminhos de apoio ao auto-desenvolvimento é a participação em grupos de aprendizagem que já desenvolveram a prática do diálogo e a utilizá-la positivamente para refinar valores questionar crenças e pressuposto e desenvolver a capacidade de fazer das diferenças e da diversidade uma fonte de riqueza criativa”. (TERRA, KRUGLIANSKAS, 2003, p. 51).

“Algumas coisas que servem para refletir. Quando você contrata alguém o que está querendo? Apenas “seus braços”, ou você deve posicioná-lo como um homem racional que vem ao trabalho com a cabeça e com o coração e não simplesmente com dois braços, duas pernas e força física? Quer uma pessoa que interage com outras por um objetivo comum, capaz de superar barreiras intransponíveis se não atuar de forma desagregada e individualista. Isto sim tornará sua empresa muito mais forte, com muitos guerreiros de primeiro linha, e o mais importante isto não pode ser copiado, sua empresa desenvolverá sua própria metodologia e será única”. (TERRA, KRUGLIANSKAS, 2003, p. 12).

1.3 O Processo Produtivo

Diferentes tipos de processos de manufatura que existem deveriam ser vistos como contínuos, e que qualquer empresa pode incorporar uma combinação desses processos na manufatura de seus produtos, as operações de manufatura estão classificadas em três grandes tipos de estruturas de processo, sendo que cada categoria depende em grande parte do volume de itens a produzir. (DAVIS, 2001p. 73)

Para definir o processo produtivo de uma empresa, deve-se saber quem é seu público e quais as suas necessidades. O propósito do planejamento e controle da produção e garantir a ocorrência eficaz e eficiente da produção do produto, o processo produtivo define-se como uma série sistemática de ações dirigidas e realização de uma meta na indústria do vestuário inicia-se na preparação do insumo que irá caracterizar o produto seguindo pelo desenvolvimento do processo onde o resultado é a meta proposta de acordo com as coincidências operacionais, as metas são expressas de acordo com as especificações do produto missão e objetividade do mesmo a função do processo produtivo é criar os meios para atingir as metas propostas então agora veremos alguns tipos de processos produtivos.

Para, (DAVIS, 2001, p. 74), processo de projeto, em geral envolve a fabricação de um produto único, exclusivo exemplo a produção de um filme. A maior força de um processo do tipo de projeto é a de que é totalmente flexível para atender às necessidades individuais do cliente. Precisa-se de pessoal altamente qualificado para este tipo de processo, uma vez que com freqüência, devem trabalhar independentemente, com o mínimo de orientação e supervisão. Além disso, os trabalhadores precisam estar bem treinados em uma variedade de tarefas. Processo intermitente podem ser subdivididos em processos job shop (produção produzida apenas uma vez) e por lotes (produz o mesmo item várias vezes), definimos um job shop como um processo no qual uma quantidade específica de um produto é produzida apenas uma vez, camiseta comemorativas é um bom exemplo de produto feito em um processo de job shop, produtos de produção por temporada exemplo camiseta de políticos, somente são confeccionadas na política. Já o processo em lotes produz o mesmo item várias vezes, geralmente em tamanhos de lotes especificados, a fabricação de sapatos um lote consiste em um tamanho e um estilo de sapato. Processos de fluxo em linha são freqüentemente subdivididos em dois

processos: linha de montagem e contínuo, linha de montagem produtos distintos, individuais exemplos produtos eletrônicos, automóveis. Processo contínuo nas indústrias de confecção por exemplo indústria que confecciona camiseta seu processo será contínuo sempre estará trabalhando com uma linha de produção de camiseta, não terá outra opção de produto apenas a diferencial de modelo no produto camiseta.

Portanto é essencial administrar o fluxo de produção, pois qualquer perturbação pode comprometer toda a operação, por causa do fluxo contínuo, as operações exigem alto nível de habilidades. A montagem do processo de produção é a grande capacidade de economia em sua produção.

1.4 Objetivos do Processo Produtivo

Está tornando se cada vez mais evidente que as empresas de sucesso não são simplesmente uma coleção de atividades vagamente relacionadas, atuando independentemente. Em vez disso, as empresas de sucesso de hoje e amanhã são organizações bem integradas e bem disciplinadas. Assim como uma máquina física, cada parte da empresa, mão-de-obra, equipamentos e administração têm um importante papel a desempenhar para atingir esse sucesso. A escolha do processo com certeza é o fator de maior contribuição, pois o processo será usado conforme o produto a ser fabricado, por isso é importante que o administrador identifique essas características de processo na escolha de um deles para garantir que os bens e os serviços ofertados satisfaçam às necessidades dos clientes da empresa. Em outras palavras para ter êxito no mercado, os processos de uma companhia devem ser compatíveis com as exigências do consumidor, no nicho de mercado que está tentando servir.

Segundo (LACOMBE, 2003, p. 486):

“a educação contínua dos colaboradores é uma necessidade nas empresas modernas. Os empregados devem ter iniciativa e estar motivados a satisfazer o cliente conforme suas necessidades e estarem preparados para as mudanças de processos onde o treinamento não se limita mais a ensinar o que fazer, nem mesmo a como fazer, mas precisa ensinar por que fazer dessa forma e não de outra.”

Tendo capacidade para criar, adquirir e transferir conhecimentos bem como para modificar seu comportamento, é preciso não só compreender as necessidades de mudanças como fazê-las acontecer, pois numa época em as mudanças precisam ser constantes. Quando os mercados mudam, as tecnologias proliferam, os competidores se multiplicam e os produtos se tornam obsoletos quase do dia para a noite, as empresas precisam estar bem preparadas para essas transformações e o mais rapidamente se incorporar em novas tecnologias e produtos pois o único negócio é a contínua inovação, o objetivo do processo produtivo é trabalhar conforme o mercado exige isto significa em constantes mudanças sempre implantando coisas novas. (LACOMBE, 2003, p. 494).

Pois o propósito do planejamento e controle da produção é garantir a ocorrência eficaz e eficiente da produção do produto, transformar matéria-prima em produto acabado na confecção por exemplo tecidos com a junção das demais matérias-primas se tornam em roupas para satisfazer as necessidades das pessoas. Mas sabendo que todo processo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, cada qual contribuindo com algum recurso.

2. COMO TRABALHAR COM PESSOAS

2.1 Organizações e as Pessoas

Organização é a forma que assume toda associação humana a coordenação racional das atividades de certo número de pessoas para atingir um objetivo comum e explícito mediante a divisão das funções e do trabalho por meio da hierarquização da autoridade e da responsabilidade. (LACOMBE, 2003, p. 19).

Pessoa implica preocupação em educar, treinar, motivar, liderar as pessoas que trabalham na organização, inculcando-lhes o espírito empreendedor e oferecendo-lhe uma cultura participativa ao lado de oportunidades de plena realização pessoal. A organização indica os objetivos que pretende alcançar, focalizando a missão e visão, e oferece oportunidades de crescimento profissional, as organizações bem sucedidas proporcionam as pessoas um ambiente de trabalho acolhedor e agradável, com plena autonomia e liberdade para escolher a maneira de

realizar seu trabalho as pessoas são consideradas como parceiros e colaboradores e não funcionários batedores de cartão. (CHIAVENATO, 2004, p. 41).

A busca do desenvolvimento mútuo e continuado entre organizações e pessoas é sem dúvida, um dos aspectos mais importantes da moderna gestão de pessoas. O desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro, pois as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, de outro lado as organizações dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir no mercado e atingir seus objetivos globais e estratégicos e alcançar sucesso, por isso as organizações precisam investir nesses profissionais. (CHIAVENATO, 2004, p. 05)

Para mobilizar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações precisam mudar alguns conceitos e alterar as suas praticas gerencias, em vez de investirem diretamente nos produtos e serviços precisam investir nas pessoas que entendem dele sabem como cria-los desenvolve-los, produzi-los e melhora-los. Mas também sabendo que as pessoas dependem das organizações nas quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais pois crescer na vida e ser bem sucedido quase sempre significam crescer dentro das organizações. Por isso as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, pois é a principal fornecedora de conhecimentos, habilidades, competências requisitos indispensáveis dentro de uma organização moderna.

Como foi visto as pessoas e as organizações precisam operar sempre juntas, pois ambas as partes dependem umas das outras para funcionar, as pessoas possuem o principal ativo das organizações. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários, organizações bem sucedidas estão percebendo que apenas podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o dos empregados é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos fundamentais para a eficácia organizacional. (CHIAVENATO, 2004, p. 10)

Para as organizações atingirem suas metas é preciso mobilizar os esforços das pessoas para que elas satisfaçam suas necessidades pessoais e as necessidades da organização para que ambas saiam ganhando, trata-se de uma solução que requer negociação, participação e união de esforços.

2.2 Comunicação Interpessoal

Para (MOSCOVICI, 2002, p. 60) o desenvolvimento de competências interpessoais exige a aquisição e o aperfeiçoamento de certas habilidades de comunicação para facilidade de compreensão mútua. Essas habilidades precisam ser treinadas e praticadas constantemente para maior eficiência de resultados. Entre as principais habilidades de comunicação interpessoal podem ser indicadas a paráfrase, a descrição de comportamento, a verificação de percepção e a descrição de sentimentos as quais constituem recursos valiosos para o processo de feedback útil.

A paráfrase consiste em dizer, com suas próprias palavras, aquilo que o outro disse. Você enuncia a idéia do outro com o seu vocabulário usual dá um exemplo indicando o que você pensa a respeito ou, por qualquer outra forma, mostra ao outro o significado do que você apreendeu do que ele disse. (MOSCOVICI, 2002, p. 60).

Segundo (CHIAVENATO, 2000, p. 324) toda comunicação envolve transações entre pessoas, é um processo de passar informações e compreensão de uma pessoa para a outra é essencialmente uma ponte de significados entre pessoas pois envolve troca de fatos, idéias, opiniões ou emoções entre duas ou mais pessoas também definida como inter-relações. Uma empresa pode ser entendida como uma série de grandes redes de comunicação que se interpenetram e se cruzam ligando as necessidades de comunicação de cada processo decisório às fontes de informação.

A maioria de nossas ações para com os outros e vice-versa são atos comunicativos, seja elas verbais ou não. A comunicação, intercâmbio de informação e transmissão de significado, é a própria essência de um sistema social ou uma organização, é uma mensagem que envolve a transmissão de conteúdos emocionais ou intelectuais, na maioria dos casos ambos estão presentes. A comunicação envolve um fluxo de mão dupla, com um emissor e um receptor, em que o que recebe a informação responde a ela de alguma forma de imediato ou após certo tempo. Em conseqüência, em qualquer tipo de comunicação, é indispensável o uso da palavra exata para exprimir o pensamento desejado. (LACOMBE, 2003, p. 210).

Portanto comunicação é a transferência de informação e compreensão de uma pessoa para a outra. É uma forma de atingir aos outros com idéias, fatos,

pensamentos, sentimentos e valores, ela é uma fonte de sentimentos entre as pessoas, de tal forma que elas podem compartilhar aquilo que sentem e sabem.

A comunicação é uma prioridade estratégica para a empresa, entretanto a comunicação é um processo de transmissão de informação, mas para que ocorra a informação é necessário que o colaborador receba e compreenda a mensagem. Mas a comunicação nem sempre é feita sem distorções quer disser não é perfeita, pois ocorrem alterações ao longo do processo os problemas que podem ocorrer por não conseguir captar-se toda a mensagem é somente consegue repassar metade da mensagem, pode-se assim ter outra interpretação distorção da mensagem real, os gerentes de produção devem incentivar a comunicação aberta entre as pessoas para que possam estar se interagindo umas com as outras.

A comunicação sempre envolve no mínimo duas pessoas um emissor e um receptor, portanto nas organizações não podem existir sem a comunicação, se não houver comunicação os empregados não sabem aquilo que os seus colegas estão realizando, a gerência não recebe as informações necessários e o supervisor não podem dar instrução. Pode-se dizer que todo o ato de comunicação influencia de alguma maneira a organização, pois quando a comunicação é eficaz ela tende a incentivar melhor desempenho e satisfação no trabalho, as pessoas compreendem melhor suas tarefas sentindo-se mais envolvidas em suas atividades. (MOSCOVICI, 2002, p. 63).

Na indústria de confecção a comunicação é muito importante para o funcionamento do processo, pois são vários setores que operam e trabalham interligados onde o produto vai se desenvolvendo até ficar pronto então para se obter um bom funcionamento do processo é necessário que as informações sejam repassadas da melhor maneira possível para que não ocorra erros por falta de uma comunicação nítida.

2.3 Desenvolvimento dos Colaboradores no Processo

“As pessoas apresentam uma incrível capacidade de aprender e se desenvolver. Os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação. Educar significa extrair, trazer, arrancar em outros termos, representa a necessidade do ser humano de trazer de dentro pra fora as suas potencialidades interiores”. (CHIAVENATO, 2004, p. 334).

Todo modelo de formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que pode ser a partir de suas próprias potencialidades, sejam elas inatas ou adquiridas. Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem, é, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, idéias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem. Formar é muito mais do que simplesmente informar, pois representa um enriquecimento da personalidade humana.

Para (LACOMBE, 2003, p. 270) as organizações precisam dispor de pessoas competentes e motivadas para produzir pois novas funções surgem e outras desaparecem, o conhecimento humano evolui obrigando as pessoas a se atualizarem, em treinamentos e as desenvolvendo cada vez mais tornando-as aptas a exercer novas funções e atividades. Cada pessoa é responsável pelo seu próprio desenvolvimento, pois as empresas agem apenas como facilitadoras e apoiadoras de desenvolvimento de cada um cabe ao empregado zelar pelo seu auto-desenvolvimento pois ninguém conseguirá ensinar se não estiver interessado.

“Os processos de desenvolvimento envolvem o treinamento e desenvolvimento de pessoas que trata da aprendizagem no nível individual e como as pessoas aprendem e se desenvolvem, e o desenvolvimento organizacional que refere-se a como as organizações aprendem e se desenvolvem através da mudança e inovação”. (CHIAVENATO, 2004, p. 335).

Uma organização precisa de funcionários que queiram ampliar as suas experiências e que possam aumentar as suas contribuições. O melhor clima para que isto aconteça é que aquele que cria oportunidades para crescimento dando apoio à colaboração, comunicações abertas confiança interpessoal, divisão de poder, em conjunto elas fornecem uma base valiosa para os esforços a nova organização será sensível às necessidades humanas.

As empresas precisam trabalhar juntamente com seus colaboradores treinando-os fazendo com que sejam participantes ativos, e que possam identificar e resolver os problemas, com isto estaram aprendendo a aprender com suas experiências de forma que possam resolver novos problemas no futuro, também é importante o aprendizado experimental significa que os participantes aprendam

vivenciando no ambiente de treinamento os tipos de problemas humanos que eles enfrentam no trabalho, pois as empresas precisam de pessoal bem preparado para realizar corretamente suas tarefas.

Os processos de desenvolvimento podem receber uma abordagem tradicional ou moderna depende de como o modelo é planejado. Tradicional, treinar apenas quando surge alguma oportunidade ou necessidade, apenas quando for necessário, exemplo a empresa precisa de uma pessoa para trabalhar na máquina de bordar pois o colaborador que nela operava sem mais nem menos resolveu mudar de emprego, mas ai como a empresa nunca se preocupou em treinar outro colaborador para operar essa máquina, então se faz necessário treinar esse colaborador, o que aconteceu a empresa perdeu produção por não se preocupar em treinar seus colaboradores para que atendam as necessidades da empresa. Moderna treinar como parte de uma cultura treinar as pessoas antecipando-se às necessidades futuras quer disser estão sempre preparando seus colaboradores para que quando oportunidades surgirem necessidades ocorrerem já estarão com profissionais preparados. As organizações estão migrando da abordagem tradicional para a abordagem moderna pois numa época onde as mudanças são constantes se faz necessário estar com seus colaboradores treinados e preparados para assumirem novos postos de trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p. 336).

2.4 Organização de Equipes

“Equipe é um tipo especial de grupo por reunir pessoas que interagem para que os objetivos comuns sejam alcançados, seu desenvolvimento, portanto foca-se muito mais na otimização dos processos interativos necessários ao seu papel do que comportamentos ou desenvolvimentos pessoais”. (BOOG, 1999, p. 532).

Os membros de uma equipe devem ser razoavelmente qualificados para executar as suas tarefas e desejar colaborar, além disso, só poderão trabalhar juntos como uma equipe depois que todos os membros conhecerem o papel de todos aqueles com os quais irão interagir. Quando existe este entendimento os membros podem agir imediatamente, como uma equipe baseando-se nas necessidades da situação, sem esperar que alguém lhes de uma ordem, em outras palavras os membros de uma equipe respondem voluntariamente às demandas do trabalho e empreendem as ações adequadas para realizar os objetivos da equipe.

O que caracteriza uma equipe são resultados comuns obtidos por interatividade. Pessoas juntas oferecem suas competências e conjugam seus esforços para fazerem coisas que são da responsabilidade do conjunto, mesmo que haja uma chefia que se responsabilize pelas mesmas. A equipe deve conhecer claramente seu papel, saber da sua importância, estar sempre aberta para contribuir e receber contribuições de outras áreas. (BOOG,1999, p. 513).

Portanto para a organização de uma equipe de trabalho é importante que todos os componentes estejam interessados no trabalho, como um todo não apenas cada um por si, quando se fala em trabalho em equipe é nada mais que a união de esforços, onde todos estão envolvidos com o processo e se auto ajudam quando a equipe está com problemas em alguma parte do processo, ela se une para resolver o problema de maneira que a equipe toda possa dar continuidade ao trabalho depois do problema já resolvido.

Para (LACOMBE, 2003, p. 239):

“equipe é um grupo em que as pessoas, além de terem um objetivo comum, atuam de forma a colocar os objetivos do grupo acima dos interesses que elas têm dentro dele e além disso, não ficam presas à burocracia e as formalidades, cooperando com os demais no que for necessário e agindo de forma consciente em benefício dos objetivos a serem atingidos.”

Pode-se considerar equipe um grupo que compreende seus objetivos e está engajado em alcança-los de forma compartilhada, a comunicação entre os membros é verdadeira, opiniões divergentes são estimuladas. A confiança é grande, assume-se risco, as habilidades complementares dos membros possibilitam alcançar resultados os objetivos compartilhados determinam seu propósito e direção, respeito mente aberta e cooperações são elevadas. O grupo investe constantemente em seu próprio crescimento. (MOSCOVICI, 2002, p. 05).

Segundo (BOOG, 1999, p. 518):

“deve-se ter claro que o desenvolvimento é um processo, que só evoluirá concretamente na própria realidade, no cotidiano da equipe envolvida com suas atividades concretas. Deve-se criar condições para que o grupo perceba a situação, resgate princípios corretos e adequados e formas diferentes de interação que podem ser seguidos nos seguintes conceitos: **cooperação**, processo pelo qual interesses pessoais subordinam-se a interesses grupais e as pessoas procuram ajudar-se para alcançar resultados, **sinergia** associação de esforços, **confiança** principio básico para estabelecer uma relação, **cumplicidade** desejo e ação de apoio mútuo, **pacto** compromissos

assumidos pelos membros da equipe, **pró-atividade** agir sem esperar que o outros o façam, para atender as necessidades da equipe.”

Selecionar, formar e integrar um grupo de pessoas para trabalharem numa empresa como verdadeira equipe com objetivos definidos, cada membro conhecendo seu papel cooperando com os demais para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores, o trabalho de formar e integrar uma equipe pode levar vários anos. (LACOMBE, 2003, p. 239)

A equipe deve ser conduzida a pensar objetivamente sobre os processos utilizados para seu trabalho e sua eficácia na obtenção dos resultados. Agilidade, clareza e disponibilidade das informações são elementos fundamentais para a qualidade da comunicação em uma equipe e também com outras equipes com as quais interage para executar seus propósitos.

Os membros de uma equipe devem trabalhar juntos para serem eficaz, mas também é necessária a colaboração entre as equipes que compõem toda a empresa, a formação de uma equipe encoraja os seus membros a examinar como eles trabalham juntos, a identificar seus problemas e a desenvolver maneira mais eficaz de colaboração.

2.5 Capacitação de Recursos Humanos

“Dentro desse contexto os empregados podem ser tratados como recursos produtivos das organizações, os chamados recursos humanos eles precisam ser administrados, o que envolve planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são considerados sujeitos passivos da ação organizacional. Daí a necessidade de administrar os recursos humanos para obter deles o máximo de rendimento possível”. (CHIAVENATO, 2004, p. 08).

As pessoas são o maior ativo da organização o que faz a empresa diferente são as pessoas que a compõem, independente de outros recursos que podem ser usados da mesma forma por qualquer outra empresa. A sobrevivência e o progresso de uma empresa dependem, em grande parte da sua capacidade de selecionar, treinar e posicionar corretamente, no presente as pessoas com potencial para atuar no futuro na administração superior da empresa assumindo responsabilidades e agindo como uma equipe integrada, as pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. (LACOMBE, 2003, p. 240).

Organizações bem sucedidas, tendem a crescer e sobreviver, portanto as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantêm e promove o sucesso organizacional. Para interligar e utilizar as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando seus conceitos e alterando suas práticas gerencias, elas não investem mais diretamente no produto ou serviços, mas sim nas pessoas, que sabem criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Pois numa organização as pessoas podem ampliar ou limitar as forças e fraquezas, dependendo da maneira como elas são tratadas.

“Sendo assim a valorização do ser humano que, visto sob uma perspectiva integrada não pode ser considerado um recurso mas, um gerador de recursos, trabalhando assim o seu auto-desenvolvimento para que as mesmas possam suprir as necessidades das organizações. As pessoas como seres humanos dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis nas organizações sempre considerando pessoas como pessoas e não como mero recurso da organização”. (CHIAVENATO, 2004, p. 10).

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, como tais elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais, a orientação das pessoas é o primeiro passo para sua adequada aplicação dentro das diversas atividades da organização esclarecer o papel delas e seus objetivos. (CHIAVENATO, 2004, p. 164).

Por isso é importante que as organizações deixem bem claro para seus colaboradores a importância deles no contexto organizacional o quanto seu trabalho faz-se somar com os demais, a importância de se auto-desenvolverem não só pela organização, mas por eles mesmos como pessoas, profissionais que sabem o que querem para seu futuro sua carreira profissional.

Todavia, de nada vale tentar orientar as pessoas dentro da organização, se a organização não sabe para onde pretende ir por isso é importante a organização tem os seus objetivos claros específicos e determinados para que as pessoas também sigam o mesmo caminho. (CHIAVENATO, 2004, p. 165).

Portanto dentro de uma organização possuir recursos é necessário mas não suficiente. Pois, de nada adiante possuir pessoas capacitadas bem treinadas tecnologia avançada, se a organização não oferece, espaço para as pessoas

colocarem em prática seus conhecimentos, criatividade, competências habilidades para que com isso possam trazer resultados. Então para que isso aconteça os administradores precisam abrir espaços para os seus clientes internos pois são acima de tudo são seres humanos e não máquinas que apenas precisam de manutenção ou se quebrar alguma peça é só trocar, não as pessoas são o principal ativo de uma organização pois são seres humanos dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si com uma história pessoal particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências são pessoas que precisam ser tratadas como pessoas pois é o maior patrimônio e fonte de riqueza de uma organização e são responsáveis em fazer as coisas acontecerem e darem certo.

3. AUTO-DESENVOLVIMENTO

3.1 Histórico do Auto-Desenvolvimento

Auto-desenvolvimento, responsabiliza-se pelo projeto do próprio crescimento, ser agente transformador e diretor da carreira e da vida. Somos nossos próprios clientes seria de se esperar que nos encontrássemos com a mesma ênfase com a qual temos sido preparados para fazê-lo com os clientes de nossos produtos e serviços. (BOOG, p. 428).

Para MOSCOVICI a organização é responsável pelo provimento de condições que propiciem o desenvolvimento de cada colaborador, mas a este cabe o esforço extra pessoal para aproveitar e buscar oportunidades de desenvolvimento. Este enfoque aponta o plano atitudinal como proprietário na competência é uma atitude adquirida, de interesses e esforços com relação a dificuldades e desafios e oportunidades. Resulta na aquisição, expansão ou reformulação de conhecimentos, habilidades e atitudes de forma planejada, sistemática, para aperfeiçoamento do desempenho atual ao mesmo tempo, preparação para posições de maior responsabilidade.

Portanto o auto-desenvolvimento é também um componente essencial do sistema humano pois se precisa trabalhar o auto-desenvolver das pessoas no seu dia-a-dia fazer com que elas se sintam motivadas, realizadas mas não como um

todo não totalmente satisfeitas as pessoas precisam sempre estar em busca de satisfazer novas necessidades para que assim sempre estejam em, constante evolução com elas mesmas sempre procurando algo mais aperfeiçoando suas potencialidades, sendo cada vez mais participativas, responsáveis procurando compatibilizar seus objetivos pessoais com os da organização com flexibilidade para ajustamento rápido e eficiente as mudanças orientando para o desenvolvimento como um todo da organização.

3.2 Instrumentos de Auto-Desenvolvimento

- Estimular as organizações a ter auto-desenvolvimento como um indicador de desempenho claro, objetivo e específico. (BOOG 1999 pg. 435)
- Incluir nas ações de treinamento e desenvolvimento momentos de reflexões individuais e elaboração de planos de desenvolvimento. Trabalhar o conceito de co-responsabilidade no processo de desenvolvimento entre colaboradores.
- Promover reuniões informais periódicas para discussão de projetos de vida.
- Utilizar os meios de circulação de informações disponíveis nas organizações para tornar visíveis o desempenho dos colaboradores a maneira como estão conseguindo trabalhar.
- Trabalhar com os gerentes de produção para estimularem o auto-desenvolvimento de seus subordinados e avalia-los por isso.
- Estimular o auto-desenvolvimento é incentivar pessoas a crescer, é estimular a autonomia, mas para que os gerentes de produção possam estar trabalhando o auto-desenvolver das pessoas é preciso quebrar algumas barreiras que ainda existem como o medo de perder poder pois se os gestores não compreenderem os benefícios de equipes maduras as ações de auto-desenvolvimento não alcançaram os objetivos propostos. (BOOG, 1999, p. 436).
- Exercitar auto-desenvolvimento nas organizações principalmente nas equipe de gestores que serão o principal exemplo de pessoas desenvolvidas pois são o cerebro das organizações.

- Treinamentos em laboratórios: o programa baseia-se muito no conhecimento experimental e a abordagem utilizada é o treinamento em laboratório, ele fornece situações onde os próprios aprendizes experimentam, através de suas interações algumas das condições de que estão falando, assim eles experimentam mais ou menos em si mesmos. Esse treinamento tende a ter um impacto maior sobre eles do que métodos convencionais e estimula a transferência das novas aptidões para o trabalho. (DAVIS, 1998, p. 68).
- Laboratório de sensibilidade e desenvolvimento de seus esforços para integrar as necessidades individuais de crescimento e auto-realização com os objetivos e metas da organização a fim de torna-la mais eficiente e eficaz.
- Pesquisa de resultados depois de avaliar sua equipe de trabalho precisa-se fazer algumas reuniões para que possam estar fazendo debates sobre o trabalho como está o que seus colaboradores pensam a respeito do trabalho como passam seu dia-a-dia quais seus planos para o futuro como vêem seu futuro, se tem algum planejamento para suas vidas e carreiras profissionais, esse sentimento que precisa ser despertado em seus colaboradores.

No decorrer dessas reuniões poderá estar formando questionário de atitudes depoimentos de seus colaboradores de como eles vêem o ambiente de trabalho terão então a oportunidade de estar se declarando sobre o trabalho se gostam do que fazem ou querem mudar ser mais crescer dentro da organização o mais importante é que poderá estar despertando o interesse em seus colaboradores mostrando a eles que nada é impossível como menciona. (BOOG, 1999, p. 432).

Amostragem de atividades e o diário de observadores o gerente de produção poderá estar avaliando seus subordinados no dia-a-dia se realmente o auto-desenvolvimento foi despertado nas pessoas, se as reuniões estão causando efeitos ou se talvez precisam ser melhoradas.

Poderão também estar elaborando um questionário e fazendo entrevistas com seus subordinados. O questionário para estarem respondendo.

3.2.1 Questionário de atitudes

1) Como você gostaria de viver sua vida, como você quer que seja seu futuro está fazendo alguma coisa para ser diferente?

2) Nos dias de hoje como está vivendo sua vida realmente faz o que gosta ou apenas está vivendo esperando passar o tempo?

3) Para que tipos de coisas você dá valor na sua vida?

4) O que é para você o auto-desenvolvimento pessoal. Você se considera uma pessoa preocupada com seu auto-desenvolvimento?

5) Alguma vez parou para pensar e analisar como está vivendo sua vida tem planejado o que deseja para você como pessoa e profissional?

6) Qual foi a última vez que fez um projeto para sua vida?

7) Já se deparou com situações difíceis que após contornar a situação se perguntou como foi capaz de conseguir?

8) As pessoas bem sucedidas na vida que a princípio não eram tudo isso e agora são consideradas vencedoras como você vê isto sorte ou planejamento para o futuro e carreira com objetivos claros e específicos?

9) Você se considera uma pessoa que procura sempre estar em desenvolvimento e aprendizado ou o que já sabe é o suficiente?

10) Reflita, o que você precisa fazer para melhorar conseguir como muitos ser alguém de sucesso, reconhecido e com várias habilidades, que características você precisa adotar para ser uma pessoa assim. Pense em sua vida até hoje trace um objetivo nela só assim saberá para onde precisa ir?

Depois do questionário também os empresários e gerentes de produção podem estar fazendo alguns outros tipos de trabalhos com seus colaboradores como, por exemplo:

- Trabalhos de acompanhamento dos indivíduos, que também trará bons resultados.
- Treinamento, aprender novas estruturas e teorias.
- Palestras, que conduzirá a novas atitudes e valores.
- Debates sobre auto-desenvolvimento, o que seus colaboradores pensam a respeito desse assunto como podem estar mudando seu comportamento e maneira de pensar sobre o seu trabalho .

- Cursos para que possam estar se aperfeiçoando cada vez mais e melhor no trabalho

3.3 Teorias das Necessidades

Durante muito tempo sempre se associou a compra de equipamentos mais modernos ao objetivo de melhorar a qualidade de um produto. Muitos empresários tiveram a decepção de constatar que, apesar dos elevados investimentos em equipamentos e instalações a qualidade que o foco estava inadequado, por mais automatizado que fosse o equipamento sempre havia necessidade do homem para operá-lo, era nele que o esforço deveria ser concentrado. (OLIVEIRA, 1994, p. 45).

(OLIVEIRA, 1994, p. 47) passou-se então a estudar o comportamento do homem no trabalho, ao longo de toda a história sempre predominou o estilo autocrático para que os homens trabalhassem era essencial que houvesse um capataz para fiscalizar o andamento dos trabalhos e punir aqueles que não produzissem a contento, a escravidão acabou. MASLOW, estudou as necessidades do ser humano e classificou-as em fisiológicas, de segurança, social, auto-estima e auto-realização.

Fisiológicas são as necessidades básicas do ser humano para garantir a sua sobrevivência, alimentação, moradia, saúde, educação enquanto essas necessidades não forem atendidas pelo menos no nível básico as demais não são prioritárias, essa necessidade já nasceram com os indivíduos são as mais prementes de todas as necessidades humanas e dirigem o comportamento do indivíduo quando estão insatisfeitas.

A segurança está relacionada à busca de proteção contra ameaças privações assim como a fuga do perigo surgem no indivíduo quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. São necessidades de proteção contra doenças, incertezas, desemprego, roubo necessidades mantêm as pessoas sob relação de dependência como a empresa com outras pessoas podendo tornar-se poderosos ativadores motivacionais.

O Social surge no comportamento humano quando as anteriores citadas se encontram relativamente satisfeitas aquelas relacionadas a participação em grupos aceitação por parte dos companheiros, amizade, afeto amor.

Auto-estima são aquelas relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia envolvem auto-preciação, auto-confiança, auto respeito além de status prestígio e consideração a satisfação da necessidade de auto estima conduz o sentimento de auto confiança de força de valor de capacidade de utilidade e de poder.

Auto-realização são as necessidades humanas mais elevadas onde alguns têm de realizar o seu potencial (auto-desenvolvimento), isto é, são as necessidades que algumas pessoas tem de ser o melhor. Isso só ocorre quando todas as outras necessidades estão relativamente bem satisfeitas.

3.4 Importância do Auto-Desenvolvimento na Indústria do Vestuário

O empresário precisa saber como seus subordinados desejam ser tratados em cada situação como objetivo de influencia-lo com maior eficiência mas não esquecendo que estamos interagindo com pessoas, cada qual tendo uma personalidade própria.

As pessoas são o principal ativo da organização, pois é a maior fonte de riqueza das organizações, por isso o foco principal desse trabalho são as pessoas o empresário não pode tratar das pessoas como se fossem iguais as máquinas.

Os empresários e gerentes de produção são responsáveis por essas pessoas, trabalhar o auto-desenvolvimento com as mesmas, fazendo um planejamento de vida e carreira profissional, pois a maioria das pessoas atualmente não tem plano claro para suas vidas e carreira, as coisas são simplesmente deixadas acontecer, entretanto os indivíduos podem ser desafiados a tomar maiores responsabilidades na direção de suas vidas, do mesmo modo como objetivos desafiadores podem estimular a produtividade organizacional objetivo de vida e carreiras podem aumentar a eficácia e a satisfação pessoal. (SILVA, 2004, p. 409).

O auto-desenvolvimento pessoal é focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa a carreira futura e não apenas o cargo atual.

Portanto, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Como as pessoas constituem a principal vantagem competitiva, a empresa precisa investir nas pessoas desenvolvê-las e ceder-lhes espaço para seus talentos pois é preciso saber atrair,

aplicar, estimular desenvolver recompensar e manter esses talentos dentro das organizações.

Pois trabalhar com pessoas desenvolvidas decididas que sabem o que querem tem objetivos tanto pessoais como profissionais definidos, pessoas assim serão a soma nas organizações trabalharão como parceiras da organização, a dedicação ao trabalho aumentará produtividade. Por isso a importância dos empresários abrirem espaços para seus colaboradores, oportunidades de crescimento profissional investirem no seu capital humano que é sem dúvida seu maior patrimônio.

4. Metodologia

A condução deste estudo, primeiramente terá sua base na revisão bibliográfica que segundo (ANDRADE, 1999) trata-se de fazer um levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto. Pesquisa descritiva onde os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados. Isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

Por isso este trabalho é direcionado a empresários de pequenas e médias empresas do setor de confecção ou vestuário, que ainda não possuem o setor de Recursos Humanos para que possam estar trabalhando com o autodesenvolver de seus colaboradores, sempre preservando neles a atitude positiva e estimulando a vontade de executar seu trabalho com amor e dedicação, sabendo que se o próprio colaborador estiver interessado com seu auto-desenvolvimento com sua carreira profissional seu futuro, esse colaborador terá espaço para crescer e desenvolver seus conhecimentos com muito mais facilidade e sempre estimulado por sua equipe de gerência que saberá como trabalhar com essas pessoas e as autodesenvolve-las cada vez mais em pro do seu crescimento pessoal e o sucesso da organização, pois uma organização com esse estilo de profissional só obterá sucesso.

Uma das características da pesquisa descritiva é a técnica padronizada da coleta de dados, realizada principalmente através de questionários e da observação sistemática. (ANDRADE, 1999).

CONCLUSÃO

Este trabalho buscou estudar e fornecer instrumentos de como trabalhar o auto-desenvolvimento, dos colaboradores dentro da indústria do vestuário, após estudos e conhecimentos realizados, orientar as pessoas auto-desenvolve-las dentro da organização no dias de hoje é de suma importância para o sucesso da organização, a organização precisa saber seu caminho seus objetivos para que seus colaboradores possam também seguir o mesmo caminho.

Alguns instrumentos que podem ser utilizados; promover reuniões periódicas de projetos de vida, utilizar os meios de circulação de informações disponíveis nas organizações para tornar visíveis o desempenho dos colaboradores a maneira como estão conseguindo trabalhar, trabalhar com os gerentes de produção para estimularem o auto-desenvolvimento de seus subordinados e avalia-los por isso, exercitar auto-desenvolvimento nas organizações principalmente nas equipe de gestores que serão o principal exemplo de pessoas desenvolvidas pois são o cerebro das organizações.

Estimular o auto-desenvolvimento é incentivar pessoas a crescer, é estimular a autonomia, mas para que os gerentes de produção possam estar trabalhando o auto-desenvolver das pessoas é preciso quebrar algumas barreiras que ainda existem como o medo de perder poder pois se os gestores não compreenderem os benefícios de equipes maduras as ações de auto-desenvolvimento não alcançaram os objetivos propostos.

Por isso é importante que as organizações deixem bem claro para seus colaboradores a importância deles no contexto organizacional o quanto seu trabalho faz-se somar com os demais, a importância de se auto-desenvolverem não só pela organização, mas por eles mesmos como pessoas, profissionais que sabem o que querem para seu futuro sua carreira profissional.

Portanto , este trabalho é direcionado a empresários de pequenas e médias empresas do setor de confecção do vestuário, que ainda não possuem o setor de Recursos Humanos para que possam estar trabalhando com o auto-desenvolver de seus colaboradores, sempre preservando neles a atitude positiva e estimulando a vontade de executar seu trabalho com amor e dedicação, sabendo que se o próprio colaborador estiver interessado com seu auto-desenvolvimento com sua carreira

profissional seu futuro, esse colaborador terá espaço para crescer e desenvolver seus conhecimentos com muito mais facilidade e sempre estimulado por sua equipe de gerência que saberá como trabalhar com essas pessoas e as auto-desenvolverá cada vez mais em pro do seu crescimento pessoal e o sucesso da organização, pois uma organização com esse estilo de profissional só obterá sucesso.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.** São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 6 edição. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DAVIS Keith, NEWSTROM, John W. **comportamento humano no trabalho.** Volume 2. São Paulo: Editora Thomson Learning, 1998.

FRANCISCO, José; MASSET, Lacombe; HEILBORN, Gilberto Luiz. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.

LACOMBE, Francisco, MOSSET, José. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.

MARK M. Davis, AQUILANO, Nicholas J., CHASE, Richard B. **Fundamentos da Administração da Produção.** 3 edição. Porto Alegre: Bookman Editora, 2001.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo.** Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2002.

OLIVEIRA, Marcos Antonio Lima. **O Desafio da pequena e média empresa.** Rio de Janeiro: Editora Sebrae Fortaleza, 1994.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial.** São Paulo: Editora Saraiva, 2000. Volume 1.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração.** São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning, 2004.

TAKESHY, Tachizawa. **Organização Flexível: qualidade na gestão por processos.** São Paulo: Atlas, 1997.

TERRA, José Cláudio, KRUGLIANSKAS, Isak. **Gestão do Conhecimento em pequenas e médias empresas.** Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ANEXOS



FAED

**MANUAL DE DIRETRIZES TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS
PARA TRABALHAR O AUTO-DESENVOLVIMENTO DOS
COLABORADORES DENTRO DAS INDÚSTRIAS DO
VESTUÁRIO.**

**MANUAL DE DIRETRIZES TÉCNICAS PARA TRABALHAR O
AUTODESENVOLVIMENTO**

CURSO TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO
União de Ensino do Sudoeste do Paraná - UNISEP
Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - FAED
Curso Tecnologia do Vestuário

MANUAL DE DIRETRIZES TÉCNICAS PARA
TRABALHAR O AUTODESENVOLVIMENTO

Dois Vizinhos

2005

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	04
1. APRESENTAÇÃO	05
2. ESTRUTURAÇÃO	06
2.1 Conceito de Manual Técnico	06
2.2 Objetivo do Manual	06
2.3 Estrutura	06
2.4 Comunicação	07
2.5 A Importância do Trabalho em Equipe	08
2.6 A Importância de uma Organização possuir pessoas desenvolvidas	08
2.7 Instruções de uso	09
REFERÊNCIA	13

INTRODUÇÃO

Este manual esta sendo desenvolvido para facilitar a compreensão e demonstrar a importância do auto-desenvolvimento dos colaboradores dentro da indústria de confecção, auxiliar empresários e gerentes de produção de que trabalhar com pessoas desenvolvidas dentro das organizações só faz com que as organizações tenham sucesso, pois terão uma equipe de trabalho envolvida e comprometida com o sucesso e crescimento da organização.

1. APRESENTAÇÃO

Este manual de diretrizes técnicas é uma das ações no estudo do auto-desenvolvimento dos colaboradores na indústria do vestuário apresentando ao Trabalho de Conclusão de Curso de 2005 na União de Ensino do Sudoeste do Paraná do curso de Tecnologia do vestuário, tem por objetivo fornecer instrumentos para pequenos e médios empresários da indústria do vestuário primeiramente lhes clareando algumas partes que as vezes deixam passar despercebidos que são as pessoas o seu maior patrimônio, e que na maioria das vezes o último a ser lembrado.

O setor da indústria depende do desempenho dos seus colaboradores, pois uma organização que possui profissionais desenvolvidos trabalhar em conjunto com os colaboradores para o planejamento de suas competências e habilidades, o pequeno empresário tem que reconhecer que boa parte do conhecimento estratégico para a empresa se encontra fora de seu ambiente normal e que a sua empresa precisa de processos sistemáticos para ligar o conhecimento do ambiente de trabalho, abrindo oportunidades de seus colaboradores se especializarem e se desenvolverem, também fora do ambiente de trabalho.

O objetivo é planejar o crescimento e auto-desenvolvimento pessoal e profissional, conciliando recursos com oportunidades que o mundo oferece, reconhecendo e aproveitando talentos e dons pessoais, bem como o alinhamento com sua própria missão de vida, o requisito principal é acreditar na própria capacidade de ter ou ser um sucesso e compactuar com um padrão de vida próspero e realizado.

2. ESTRUTURAÇÃO

2.1 Conceito de Manual Técnico

Manual de como trabalhar o auto-desenvolvimento dos colaboradores dentro das indústrias do vestuário através de instrumentos para empresários de pequenas e médias empresas que ainda não possuem o departamento de recursos humanos, pois o contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações.

Pois as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, e estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso. De um lado o trabalho toma considerável tempo de suas vidas e dos esforços das pessoas que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoais.

Portanto administração com pessoas, significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e parceiros internos que mais entendem dela, dos seus negócios e do seu futuro, sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e criador da inovação dentro das organizações.

2.2 Objetivo do Manual

Transmitir e fornecer um manual com informações que possam auxiliar os empresários e gerentes de produção de como trabalhar, e a importância do autodesenvolvimento de seus colaboradores dentro das indústrias do vestuário.

2.3 Estrutura da Empresa

Empresas de pequeno e médio porte que ainda não possuem um departamento de recursos humanos, para que os mesmos junto com seus gerentes de produção possam estar trabalhando o auto-desenvolvimento de seus colaboradores. Classificação de pequena empresa pelo porte que vai de 20 a 99 funcionários, médias empresas de 100 a 499 funcionários.

2.4 Comunicação

O desenvolvimento de competências interpessoais exige a aquisição e o aperfeiçoamento de certas habilidades de comunicação para facilidade de compreensão mútua. Essas habilidades precisam ser treinadas e praticadas constantemente para maior eficiência de resultados.

Toda comunicação envolve transações entre pessoas, é um processo de passar informações e compreensão de uma pessoa para a outra é essencialmente uma ponte de significados entre pessoas pois envolve troca de fatos, idéias, opiniões ou emoções entre duas ou mais pessoas também definida como inter-relações. Uma empresa pode ser entendida como uma série de grandes redes de comunicação que se interpenetram e se cruzam ligando às necessidades de comunicação de cada processo decisório às fontes de informação.

A comunicação entre os gerentes de produção com seus colaboradores também pode ser visto como uma forma de auto-esenvolver seus colaboradores, pois a partir do momento que a comunicação entre ambas as partes será mais fácil tanto para o gerente observar e avaliar como o colaborador se sentirá com mais liberdade de expressar o que realmente pensa e o que quer para com o seu trabalho.

Portanto comunicação é a transferência de informação e compreensão de uma pessoa para a outra. É uma forma de atingir aos outros com idéias, fatos, pensamentos, sentimentos e valores, ela é uma fonte de sentimentos entre as pessoas, de tal forma que elas podem compartilhar aquilo que sentem e sabem.

2.5 A Importância do Trabalho em Equipe

Além de terem um objetivo comum, atuam de forma a colocar os objetivos do grupo acima dos interesses que elas têm dentro dele e além disso, não ficam presas à burocracia e as formalidades, cooperando com os demais no que for necessário e agindo de forma consciente em benefício dos objetivos a serem atingidos.

Deve-se ter claro que o desenvolvimento é um processo, que só evoluir concretamente na própria realidade, no cotidiano da equipe envolvida com suas atividades concretas. Deve-se criar condições para que o grupo perceba a situação,

resgate princípios corretos e adequados e formas diferentes de interação que podem ser seguidos nos seguintes conceitos: **cooperação**, processo pelo qual interesses pessoais subordinam-se a interesses grupais e as pessoas procuram ajudar-se para alcançar resultados, **sinergia** associação de esforços, **confiança** princípio básico para estabelecer uma relação, **cumplicidade** desejo e ação de apoio mútuo, **pacto** compromissos assumidos pelos membros da equipe, **pró-atividade** agir sem esperar que os outros o façam, para atender as necessidades da equipe.

O trabalho em equipe também pode ser um instrumento para o auto-desenvolvimento, pois a partir do momento que as pessoas passam a trabalhar juntas já vão percebendo o quanto é importante estarem auto-desenvolvidas para o trabalho.

2.6 A Importância de Uma Organização Possuir Pessoas Desenvolvidas

As pessoas são o maior ativo de uma organização o que faz a empresa diferente são as pessoas que a compõem, independente de outros recursos que podem ser usados da mesma forma por qualquer outra empresa. A sobrevivência e o progresso de uma empresa dependem, em grande parte da sua capacidade de selecionar, treinar e posicionar corretamente, no presente as pessoas com potencial para atuar no futuro na administração superior da empresa assumindo responsabilidades e agindo como uma equipe integrada, as pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização.

Portanto dentro de uma organização possuir recursos é necessário mas não suficiente. Pois de nada adiante possuir pessoas capacitadas bem treinadas tecnologia avançada, se a organização não lhes oferece, espaço para as pessoas colocarem em prática seus conhecimentos, criatividade, competências habilidades para que com isso possam trazer resultados. Então para que isso aconteça os administradores precisam abrir espaços para os seus clientes internos pois são acima de tudo seres humanos e não máquinas que apenas precisam de manutenção ou se quebrar alguma peça é só trocar, não as pessoas são o principal ativo de uma organização pois são seres humanos dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si com uma história pessoal particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências são

peças que precisam ser tratadas como peças pois são o maior patrimônio e fonte de riqueza de uma organização.

É de suma importância a conscientização das organizações, dos empresários de que as peças precisam se auto-desenvolver, pois assim serão mentes pensantes na organização, mudaram vários conceitos que até então eram desconhecidos, mas isso só acontecerá a partir do momento que as empresas colocarem seus colaboradores como parceiros da organização e não apenas como meros recursos da organização.

2.7 Instruções de Uso

2.7.1 Como as Pessoas vão Utilizar este Manual

Este manual contém informações que ajudam e auxiliaram pequenos e médios empresários a importância e como trabalhar o auto-desenvolvimento de seus colaboradores dentro da indústria de confecção.

- * Estimular as organizações a ter auto-desenvolvimento como um indicador de desempenho claro, objetivo e específico.

- * Incluir nas ações de treinamento e desenvolvimento momentos de reflexões individuais e elaboração de planos de desenvolvimento. Trabalhar o conceito de co-responsabilidade no processo de desenvolvimento entre colaboradores.

- * Promover reuniões informais periódicas para discussão de projetos de vida.

- * Utilizar os meios de circulação de informações disponíveis nas organizações para tornar visíveis o desempenho dos colaboradores a maneira como estão conseguindo trabalhar.

- * Trabalhar com os gerentes de produção para estimularem o auto-desenvolvimento de seus subordinados e avalia-los por isso.

- * Estimular o auto-desenvolvimento é incentivar pessoas a crescer, é estimular a autonomia, mas para que os gerentes de produção possam estar trabalhando o auto-desenvolver das pessoas é preciso quebrar algumas barreiras que ainda existem como o medo de perder poder pois se os gestores não compreenderem os benefícios de equipes maduras as ações de auto-desenvolvimento não alcançaram os objetivos propostos.

* Exercitar auto-desenvolvimento nas organizações principalmente nas equipes de gestores que serão o principal exemplo de pessoas desenvolvidas pois são o cérebro das organizações.

* Treinamentos em laboratórios: o programa baseia-se muito no conhecimento experimental e a abordagem utilizada é o treinamento em laboratório, ele fornece situações onde os próprios aprendizes experimentam, através de suas interações algumas das condições de que estão falando, assim eles experimentam mais ou menos em si mesmos. Esse treinamento tende a ter um impacto maior sobre eles do que métodos convencionais e estimula a transferência das novas aptidões para o trabalho.

* Laboratório de sensibilidade e desenvolvimento de seus esforços para integrar as necessidades individuais de crescimento e auto-realização com os objetivos e metas da organização a fim de torná-la mais eficiente e eficaz.

* Pesquisa de resultados depois de avaliar sua equipe de trabalho precisa-se fazer algumas reuniões para que possam estar fazendo debates sobre o trabalho como está o que seus colaboradores pensam a respeito do trabalho como passam seu dia-a-dia quais seus planos para o futuro como vêem seu futuro, se tem algum planejamento para suas vidas e carreiras profissionais, esse sentimento que precisa ser despertado em seus colaboradores.

No decorrer dessas reuniões poderá estar formando questionário de atitudes depoimentos de seus colaboradores de como eles vêem o ambiente de trabalho terão então a oportunidade de estar se declarando sobre o trabalho se gostam do que fazem ou querem mudar se mais crescer dentro da organização o mais importante é que poderá estar despertando o interesse em seus colaboradores mostrando a eles que nada é impossível.

Amostragem de atividades e o diário de observadores o gerente de produção poderá estar avaliando seus subordinados no dia-a-dia se realmente o auto-desenvolvimento foi realmente despertado nas pessoas, se as reuniões estão causando efeitos os se talvez precisam ser melhoradas.

Poderão também estar elaborando um questionário e fazendo entrevistas com seus subordinados. O questionário para estarem respondendo.

Questionário de atitudes

1) Como você gostaria de viver sua vida, como você quer que seja seu futuro está fazendo alguma coisa para ser diferente?

2) Nos dias de hoje como está vivendo sua vida realmente faz o que gosta o apenas está vivendo esperando passar o tempo?

3) Para que tipos de coisas você dá valor na sua vida?

4) O que é para você o auto-desenvolvimento pessoal? Você se considera uma pessoa preocupada com seu auto-desenvolvimento?

5) Alguma vez parou para pensar e analisar como está vivendo sua vida tem planejado o que deseja para você como pessoa e profissional?

6) Qual foi a última vez que fez um projeto para sua vida?

7) Já se deparou com situações difíceis que após contornar a situação se perguntou como foi capaz de conseguir?

8) As pessoas bem sucedidas na vida que a principio não eram tudo isso e agora são consideradas vencedoras como você vê isto sorte ou planejamento para o futuro e carreira com objetivos claros e específicos.?

9) Você se considera uma pessoa que procura sempre estar em desenvolvimento e aprendizado ou o que já sabe é o suficiente.?

10) Reflita, o que você precisa fazer para melhorar conseguir como muitos ser alguém de sucesso, reconhecido e com várias habilidades, que características você precisa adotar para ser uma pessoa assim. Pense em sua vida até hoje trace um objetivo nela só assim saberá para onde precisa ir.

Depois do questionário também os empresários e gerentes de produção podem estar fazendo alguns outros tipos de trabalhos com seus colaboradores como, por exemplo

- Trabalhos com psicólogo que também trará bons resultados;
- Treinamento, aprender novas estruturas e teorias;
- Palestras, que conduzirá a novas atitudes e valores.
- Debates sobre auto-desenvolvimento, o que seus colaboradores pensam a respeito desse assunto como podem estar mudando seu comportamento e maneira de pensar sobre o seu trabalho .

- Cursos, de treinamentos, como trabalhar juntamente com as demais pessoas, treinamentos de resistência dentre outros que também podem ser aperfeiçoados e praticados, isso tudo para que seus colaboradores possam e consigam trabalhar o seu auto-desenvolvimento pessoal e assim estarem se aperfeiçoando cada vez mais e melhor no trabalho.

REFERÊNCIA

DIAS, Eliane Cardoso. Autodesenvolvimento dos colaboradores dentro das indústrias do vestuário – Um Estudo. Dois Vizinhos, 2005.