

A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Karen Letícia Sabino Marques

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Thaynara Santana Gomes

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Giovanna Ribeiro Martins Latta

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Mestre em Geografia com ênfase em Planejamento e Mobilidade Urbana – UFMS;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Sabe-se que o crescimento organizacional depende de uma série de fatores internos e externos a empresa, dentre esses fatores, o treinamento e o desenvolvimento de seus colaboradores se destaca como ferramenta primordial para elevação dos padrões de qualidade dos produtos e serviços ofertados. Atualmente, o objetivo das empresas é trazer esse treinamento e capacitação para os colaboradores, a fim de moldá-los conforme as necessidades empresariais. Palestras, treinamentos dinâmicos e planos de carreias trazem benefícios para empresa, proporcionando ao colaborador trabalhar com maior assertividade e habilitação para a tarefa, além de servirem como motivação e valorização desses profissionais.

PALAVRAS-CHAVES: desenvolvimento pessoal; treinamento, capacitação.

1 INTRODUÇÃO

Com a crescente evolução das organizações, faz-se necessário capacitar, cada vez mais, seus profissionais para sua área de atuação. O papel da Gestão de Pessoas tem como objetivo, recrutar, treinar e desenvolver seus profissionais objetivando não só seu diferencial em ter profissionais capacitados, mas também buscando competências, tanto individual quanto coletiva.

Essa relação de aperfeiçoamento deve ser mútua, de um lado profissional disposta a aprender e desenvolver suas competências, e de outro, empresas que invistam em qualificação dessa mão de obra, por meio de treinamentos e desenvolvimento de seus profissionais.

“Na verdade, cada uma das partes depende da outra em uma relação de

mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Uma relação de duradoura simbiose entre elas” (CHIAVENATTO, 2014.)

Para que essa interação exista, primeiramente, é necessário um bom recrutamento, papel que a Gestão de Pessoas precisa exercer com estratégia, divulgando a oportunidade com as exigências da vaga e recrutando talentos para exercer a função que está em aberto na organização. Esse recrutamento pode ser tanto interno quanto externo, dependendo da necessidade, se há ou não, dentro da empresa, profissionais capacitados, geralmente para assumirem cargos mais elevados, e dispostos a crescerem. Sendo assim, aproveitam-se competências já existentes dentro da organização.

Já o recrutamento externo (RE) busca fora da organização, no mercado de trabalho, e necessita ser mais assertivo em relação ao que busca. Necessita de uma troca de informação com o candidato, sobre suas experiências e competências, para saber se está capacitado ou não a exercer a função.

Cabe à gestão de pessoas também estimular os novos e antigos colaboradores capacitando-os e desenvolvendo-os dentro de suas funções.

Para Chiavenatto (2014), o processo de capacitação e desenvolvimento de pessoas, envolve questões complexas, como preparação de líderes, educação corporativa, aquisição de novos talentos e aprendizado organizacional.

É importante colocar pessoas certas nos lugares certos, pois são elas que geram resultados, sendo este um dos caminhos para o êxito organizacional. Mas para isso, é necessário elaborar perfis dos cargos com base nos perfis dos colaboradores. Por isso é tão importante ter pessoas preparadas e capacitadas para desenvolver todo o planejamento estratégico de recrutar, selecionar e desenvolver pessoas.

2 OBJETIVO

Este trabalho tem como objetivo apresentar a importância de desenvolver e treinar os colaboradores dentro da empresa.

3 MATERIAL E MÉTODO

A metodologia utilizada neste trabalho constituiu-se em análises bibliográficas para auxiliar no entendimento dos conceitos da importância de desenvolver e treinar

os colaboradores dentro da empresa; as pesquisas documentais utilizadas foram de fontes diversificados sendo, livros, relatórios, artigos, fotografias, entre outros.

4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

No atual contexto de globalização, avanços e democratização de tecnologias e de um mercado altamente competitivo, é fundamental as organizações compreenderem o desenvolvimento de pessoas como uma importante estratégia de negócio, pois, suas atividades são executadas por elas. Negócios de sucesso dependem de resultados individuais e coletivos de seus colaboradores.

Desenvolver pessoas não é tarefa somente da Gestão de Recursos Humanos ou do Departamento Pessoal, mas também de cada gestor, que precisa trabalhar o desenvolvimento individual dos colaboradores, potencializando a capacidade produtiva, e a motivação do mesmo.

A recompensa vai desde o desenvolvimento pessoal até a promoção e a conquista financeira, as pessoas têm o potencial de desenvolver a empresa, ou seja, adaptando as necessidades que a empresa precisa para ela crescer literalmente dentro do mercado de trabalho. E quando a empresa trabalha a parte de desenvolvimento de pessoas consegue motivá-las, como recursos, como parceiras, e com muita inovação e ideias.

A empresa tem que entender isto como uma estratégia para melhorarias. Desta forma, o responsável em desenvolvimento de pessoas junto a chefia deve analisar as habilidades que cada colaborador, traçando o perfil de cada um e desenvolvendo estratégias de treinamento, depois da análise de perfil é necessário planejar as ações que serão colocadas em práticas, e ter boa comunicação com todos, para que se sintam engajados.

Para desenvolver pessoas existem vários métodos e entre eles estão cursos, palestras e treinamentos externos e internos. Oferecer esses benefícios aos colaboradores desperta o interesse. Uma vez que essa oportunidade oferece melhorias profissional e pessoal, e também é uma forma de valorizar o profissional trazendo algo do interesse do mesmo, e da empresa. É necessário motivar os colaboradores por meio de reconhecimento, realização de dinâmicas, promovendo desafios profissionais e planos de carreira.

Para Chiavenato (1999, p 24):

[...] O treinamento pode envolver quatro tipos de mudança de comportamento:

Transmissão de informações: o elemento essencial em muitos programas de treinamento é o conteúdo: repartir informações entre os treinandos como um conjunto de conhecimentos. Normalmente, as informações são genéricas, de preferência sobre o trabalho como informações sobre a empresa, seus produtos e serviços, sua organização e políticas, regras e regulamentos, etc.

Desenvolvimento de habilidades: principalmente as habilidades, competências e conhecimentos diretamente relacionados com o desempenho do cargo atual ou de possíveis ocupações futuras. Trata-se de um treinamento orientado diretamente para as tarefas e operações a serem executadas.

Desenvolvimento ou modificação de atitudes: geralmente mudança de atitudes negativas em mais favoráveis, aumento da motivação, desenvolvimento da sensibilidade do pessoal de gerência e supervisão quanto ao sentimento e reações das pessoas.

Desenvolvimento de conceitos: o treinamento pode ser conduzido no sentido de elevar o nível de ideias, seja para facilitar a aplicação de conceitos na prática administrativa ou para elevar o nível de desenvolvimento de gerentes.

Isto traz muitos benefícios para as empresas, pois são nestes momentos de capacitação que o colaborador se sente valorizado e começa a compreender os valores da empresa, com isto fica mais apto a exercer qualquer função e com mais qualidade. Sabe-se que quando a empresa não fornece nenhum tipo de treinamento pode causar prejuízo para si mesma, pois com a falta de treinamento pode haver erros diários, capacitação dos colaboradores poupa tempo da empresa e agiliza nas atividades diárias.

O treinamento não é apenas para proporcionar novos conhecimentos para o colaborador, mas também para complementar ou melhorar as habilidades que já possuem. Segundo Lacombe (2005, p. 311) “treinamento como qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade”. E ainda complementa o autor que “podemos classificar os tipos de treinamento segundo muitos critérios, especialmente quanto à forma e execução e quanto ao público-alvo”.

O treinamento estabelece um processo de aprendizagem, fazendo com que o colaborador tenha mudanças no seu comportamento através das suas habilidades, atitudes e hábitos, mas sempre é necessário analisar muito bem quais são os treinamentos inseridos para determinada equipe ou indivíduo a fim de que o colaborador receba o treinamento e desenvolvimento coerente para sua função.

4.1 Benefícios do Treinamento nas Empresas

4.1.1 Produtividade

Investir na qualificação dos profissionais dentro de uma organização, faz com

que eles se sintam cada vez mais motivados a crescerem e a se desenvolverem em seu local de trabalho. Além de errarem menos, executam o trabalho de forma mais eficaz, se comunicam melhor e propõem melhorias para a empresa, gerando menos desperdício de materiais ou tempo.

As empresas devem oferecer e dar todo o suporte dos treinamentos para seus colaboradores. Materiais teóricos e práticos, instrutores capacitados, escolas credenciadas e autorizadas a aplicarem os treinamentos e certificar os colaboradores no final de cada treinamento.

Oferecer ajuda de custo aos colaboradores que buscam se especializarem em suas áreas, também é uma forma de engajá-los e motivá-los.

4.1.2 Rotatividade

A busca pelo aperfeiçoamento reflete muito na colaboração e na motivação dos colaboradores. Se um funcionário se sente motivado e valorizado, isso faz com que ele se sinta realizado e útil dentro de uma organização. Isso impacta diretamente na rotatividade de funcionários dentro das organizações gerando uma cadeia de benefícios para a empresa, ligado diretamente a redução de custos.

4.1.3 Confiança

Quando um colaborador recebe treinamento específico para realizar suas atividades, ele se sente mais seguro quando as realizar.

4.1.4 Adequar Pessoas à Cultura da Empresa

Quando a empresa oferece treinamento para seus colaboradores, ela busca uma padronização na execução de suas atividades. Busca também a harmonização e clima organizacional entre seus colaboradores. Assim, não há competitividade entre os colaboradores por um saber mais que o outro em uma atividade.

4.1.5 Ajuda a Estimular e Aprimorar o Espírito de Liderança

Quando um colaborador é treinado e desenvolvido dentro da empresa, ele se sente confiante em expandir seu espírito de liderança. Ajuda também, a ter visão mais crítica na hora de executar uma atividade com segurança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a elaboração deste artigo foi possível observar que as empresas que se preocupam em desenvolver seus colaboradores têm uma grande vantagem competitiva, atraindo profissionais mais eficientes. Os colaboradores capacitados mais produtivos e engajados dentro do ambiente de trabalho, diminuindo taxas de rotatividade e absenteísmo. Com esta valorização os colaboradores podem se empenhar mais no alcance dos objetivos da organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos. 4ª. São Paulo. Editora Atlas S.A., 1999.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª. Barueri São Paulo. Manole Educação, 2014.

LACOMBE, F. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva 2005.

LEITE, P.; LOTT, T. Treinamento e Desenvolvimento Organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. Revista científica Semana Acadêmica . Disponível em:<https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/treinamento_e_desenvolvimento_organizacional_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf>

SITE WARW, Desenvolvimento de liderança. Disponível em <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/desenvolver-pessoas/https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/conteudo/desenvolvimento/42731>. Acesso em: 16 ago. 2019.