

TREINAMENTO: UMA ESTRATÉGIA PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES

Aline Silva do vale¹

Ana Roza De Andrade²

José Cleverson Oliveira³

RESUMO

Este presente artigo objetiva avaliar os fatores que contribuem diretamente para o desenvolvimento de empresas, bem como suas dificuldades vivenciadas e seus principais elementos no que se refere ao investimento e à realização de treinamentos, percebe-se que um dos motivos de maior importância para o crescimento das organizações está nesse contexto, e que é o treinamento de pessoal a base forte para o desenvolvimento. A análise das necessidades da organização deve ser feita de forma minuciosa, promovendo e possibilitando assim um filtro para priorizar aqueles treinamentos que são decisivos para a organização. O propósito deste artigo é identificar, dentro das novas abordagens, o papel do treinamento no desencadeamento e na evolução da organização. Portanto, espera-se que estas informações venham contribuir positivamente para um melhor embasamento do assunto em questão.

PALAVRAS - CHAVE: Organização; Treinamento; Desenvolvimento.

ABSTRACT

This present article comes evaluating the factors that contribute directly for the business development, as well as their experienced difficulties and their main

¹ Graduanda em Administração com Ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade de Sergipe

² Graduanda em Administração com Ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade de Sergipe

³ Professor Especialista em Gestão Empresarial pela Universidade Federal de Sergipe UFS (Orientador)

elements with regard to investment and implementation of training. we noticed that one of the most important reasons for the growth of organizations is in this context, and that is the training of staff, the strong base for the development .the analysis of the necessities of the organizations must be made in details, promoting and allowing a filter to prioritize those trainings that are decisive for the organization. the purpose of the organization. the purpose of this paper is to identify within the new approaches, the role of trainings in the onset and evolution of the organization. therefore it is expected that this information may contribute positively to a better grounding of the subject.

KEY-WOROS: Organization; Development; Training

1 INTRODUÇÃO

A consolidação das empresas no mercado é uma das metas mais importantes a ser analisada por administradores e empresários. A efetiva cobrança dos clientes por produtos e serviços cada vez melhores tem obrigado as instituições a realizarem maiores investimentos.

Em virtude dessa realidade, muitas empresas têm buscado minimizar os custos organizacionais e investir com foco no que realmente venha trazer benefícios e lucros. Um dos fatores que tem se mostrado presente e mais freqüentemente discutido é a questão da qualificação profissional e do desenvolvimento daqueles que compõem o quadro de colaboradores nas empresas.

O investimento das empresas – sejam elas de pequeno, médio e grande porte – ao comprar equipamentos eletrônicos mais modernos para os diversos setores da organização tem gerado uma necessidade de pessoal qualificado para operacionalizar essa tecnologia.

Para o sucesso da empresa, faz-se necessário atentar para elementos que tragam resultados como a consolidação de liderança eficaz, investimentos em

tecnologia de ponta, matéria-prima de primeira qualidade, métodos e técnicas eficientes e, principalmente, de mão-de-obra qualificada, ou seja, potencial intelectual e operacional. Mas essas iniciativas só apresentarão resultados positivos se houver a presença de treinamentos contínuos em busca de melhores resultados.

A necessidade e a aplicabilidade de treinamentos comportamentais ou técnicos são pontos essenciais a serem identificados e avaliados em uma empresa, uma vez que sua ascensão está diretamente relacionada à presença de um plano de desenvolvimento de pessoal bem definido e organizado, pois um profissional qualificado influenciará a empresa em proporções indescritíveis.

2 CONCEITOS DE TREINAMENTO E SUA APLICABILIDADE

Treinamento visto de forma geral é um meio para adequar cada pessoa ao seu cargo, e preparar para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar, orientar e moldar para adquirir maior facilidade em executar alguma atividade. Numa visão empresarial, o treinamento é uma ferramenta necessária para o desenvolvimento de pessoal, que visa ao aumento de produtividade, ao aperfeiçoamento de desempenho, de relações interpessoais e comportamentais. Prepara o potencial humano para as inovações tecnológicas e as diversas mudanças existentes no mercado de trabalho.

Para Boog (2001, p.78), o treinamento é uma instituição fundamental na gestão empresarial e ele começa como uma resposta a uma oportunidade ou necessidade. A partir desta afirmação, constata-se que se faz necessária a realização de atividades de treinamento em uma organização para ela adquirir resultados independentemente do setor e que seu surgimento vem das

necessidades observadas na empresa, não existindo assim, modelo único que possa ser aplicável a qualquer empresa, mas que este seja solicitado por uma necessidade específica.

Essa questão de treinar nos remete a alguns questionamentos, como por que, quando, quem, como e quando treinar. Com o objetivo de alinhar esta necessidade e sua realização, contemplando as metas e objetivos do planejamento estratégico, algumas empresas desenvolvem seu próprio plano de desenvolvimento de pessoal, de forma sistêmica, adequando a necessidade do colaborador à necessidade do setor e vinculando aos objetivos da organização. Desta forma, o investimento que muitas vezes é alto torna-se justificado e, melhor ainda, com retorno mensurável.

3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COMO DIFERENCIAIS COMPETITIVOS

Para alguns autores como Chiavenato (1999), as empresas são basicamente estruturadas e constituídas por pessoas detentoras de inteligência, mas este capital só possui uma significante importância quando investido e aplicado.

As empresas portadoras não só de intenções de crescimento, mas que estão situadas na evolução do mundo empresarial, têm em seus conceitos a idéia de crescimento com foco nas pessoas e sabem que quando o investimento é bem feito o retorno é garantido. Chiavenato (1999) lembra que o investimento gradativo no aperfeiçoamento e treinamento de pessoal é o principal desafio da área de Recursos Humanos.

Esta proposta de investimento e evolução gradativos torna-se ainda mais complexa quando em face com as diversas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. Estas mudanças acontecem em tempo frenético, isto é, o investimento aplicado hoje talvez não tenha valor futuramente caso não seja promulgado de forma contínua, pois as mudanças não param de acontecer e à medida que o tempo passa a necessidade de atualização o acompanha.

Treinar e desenvolver pessoas tornou-se os pilares de apoio para ser erguido o potencial competitivo de qualquer organização, independentemente de seu porte.

Algum tempo atrás, treinamento era uma palavra que se confundia com o desenvolvimento ou, melhor dizendo, a palavra treinar já dava a idéia do processo como um todo e que desenvolvimento seria apenas um reforço à proposta do treinamento. Contudo, ambos possuem características bem distintas, o treinamento pode ser entendido como um processo de aprendizagem voltado para o condicionamento das pessoas para execução das tarefas e o desenvolvimento como também um processo, porém desta vez voltado ao crescimento da pessoa em diversos níveis, como de conhecimento, habilidade e atitude.

As empresas precisam cada vez mais ter pessoas com diferencial para poder agir, ousar, empreender e assumir riscos. A capacitação é algo extraordinário, pois traz ao mundo organizacional a idéia de formação de talentos internos em longo prazo, além de “aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização” (MILKOVICH; BOUCREAU, 2000).

O treinamento e o desenvolvimento trazem inúmeras vantagens para a organização, pois quando bem aplicados só trazem benefícios:

- Ter colocadores sintonizados com os objetivos, cultura, costumes da empresa, passando a tê-los cada vez mais próximos, promovendo melhor entrosamento entre ambas as partes, reduzindo prováveis conflitos e trazendo os colaboradores mais para perto das idéias da empresa, cultivando assim o comprometimento;
- Pode-se influenciar na mudança de comportamento, que nas empresas modernas alguns elementos são considerados como fatores decisivos, como o relacionamento inter pessoal e a forma de interagir com os outros;
- Aumentar a satisfação individual, bem como a produtiva, desenvolver pessoas para enfrentar obstáculos da modernidade;
- Adaptar as pessoas para lidar com a modernidade e a implementação de novas tecnologias;
- Preparar pessoas para serem remanejadas;
- Reduzir custos na busca por objetivos empresariais.

(MILKOVICH; BOUCREAU, 2000).

4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COMO CAMINHOS PARA QUALIDADE

A busca pela excelência na qualidade é algo cada vez mais presente na realidade das empresas e clientes. É este um fator primordial para empresas que almejam o sucesso. O homem tem em suas mãos produtos, ferramentas e conhecimento, porém o treinamento e o desenvolvimento são processos que permitem reduzir ao máximo as possibilidades de erro, de desperdícios, e impulsionam a facilidade, criatividade e assertividade. De nada adianta ter, sem saber o que fazer e como fazer.

Boog (1999) destaca que “capacitação é por sua vez, resultado do desenvolvimento teórico e prático de conhecimento e uma ferramenta que habilita o indivíduo à execução eficiente da atividade”, isto é, quanto mais capacitado for mais eficiente e eficaz será seu trabalho.

Conforme comentado anteriormente, para que haja melhoria contínua é importante frisar que, não só é importante treinar como é importantíssimo que ele seja uns processos contínuos, constantes e interruptos, mesmo quando as pessoas apresentarem ótimos desempenhos.

5 Considerações finais

O processo de desenvolvimento organizacional decorre dos impactos causados pelas mudanças, e estas por sua vez pedem transformações principalmente de comportamento. Porém, existe grande possibilidade da organização se manter permanente no mercado quando possui uma forte estrutura,

não só física, mas principalmente quando seus recursos humanos estão engajados no processo e preparados para inovações.

Isto quer dizer que mesmo com toda tecnologia que possa existir o ser humano ainda é fator decisivo para o sucesso das empresas. Quanto mais envolvidos e preparados estiverem mais oportunidades serão conquistadas.

Em síntese, uma empresa que envolve seu colaborador e o prepara para o mercado está contribuindo para seu próprio sucesso. Em ênfase, o artigo demonstra a importância do treinamento para a organização e para as pessoas que nela trabalham, bem como os resultados adquiridos. Porém, empresa de sucesso é aquela que utiliza o treinamento como forte aliado para o seu crescimento.

REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento de pessoas**. São Paulo: Markron Brooks, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**: como desenvolver cargos e avaliar o desempenho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel de recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoal enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

WOOD JR., Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva.** São Paulo: Atlas, 1999.