



FACULDADE DE GESTAO WOLI - FGW

Alunos:

Aline Rocha
Antônio Diego Galvão
Giovanna Cristina
Tatiane Ferreira
Valéria Xavier

OPERAÇÕES EMPRESARIAIS

O desenvolvimento de pessoas através do treinamento

INTRODUÇÃO

Percebe-se que, o crescimento profissional não depende exclusivamente de um treinamento, porém, este pode agregar muito para a evolução do profissional, pois com ele, é possível ter formação e desenvolvimento de talentos profissionais.

Para Chiavenato (2010, p. 373), “o treinamento é importante para que o profissional possa reunir conhecimentos e aplicá-lo dentro de uma organização, tendo assim, maior rendimento”.

De acordo com Harduin (2008, p. 125), “a programação do treinamento baseia-se em aspectos analisados durante o levantamento das necessidades de treinamento”.

Embora algumas empresas ainda tenham uma visão de despesa com relação á treinamentos, pode-se afirmar que, com um bom planejamento de treinamento, o profissional tende a apresentar mudanças de comportamento, fica seguro e motivado para realizar determinada atividade, fica sempre atualizado àquela área de atuação a qual pertence, apresentando assim, crescimento profissional e lucratividade para a empresa.

Diante do acima mencionado, faz-se o seguinte questionamento: qual a importância do treinamento dentro das empresas? Buscando responder tal questionamento, o objetivo geral da pesquisa é identificar os pontos negativos causados pela falta de treinamento dentro das empresas.

Já os objetivos específicos trataram de: apontar e solucionar rotatividade de funcionários e; mostrar como uma empresa pode crescer com funcionários bem treinados e motivados.

O desenvolvimento da pesquisa possui extrema relevância para profissionais e/ou empresas que visam crescimento, independente do ramo a qual pertencem, pois a mesma nos mostra a importância de um bom treinamento e, sendo assim, o indivíduo tem grande chance de alavancar os resultados da organização, fator muito importante, principalmente dentro do contexto atual.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão será possível entender sobre a importância do desenvolvimento de pessoas nas empresas através da aplicação de treinamentos.

Desenvolvimento de pessoas

Segundo Chiavenato (2010, p. 410), a evolução das pessoas é uma junção de experiências desnecessárias em relação ao ofício vigente. Em contra partida, pode acarretar chances de promoção relacionada ao desenvolvimento e o crescimento profissional. É preciso esclarecer que ele evidencia o crescimento pessoal e profissional do colaborador visando a vida futura e não a presente.

Chiavenato (2010, p. 409), define que, o desenvolvimento de pessoas está mais associado com a didática e com a direção para o porvir do que o treinamento. O desenvolvimento está mais enfatizado na evolução pessoal do colaborador e visa à profissão futura e não exclusivamente ao ofício atual.

Por outro lado à aplicação de um método de T&D, Chiavenato (2010) relata que o precedente estabelece essência de dedicação constante para desenvolver talentos das pessoas e, como resultado a performance organizacional.

Para Luiz Carvalho (1999, p. 129) “desenvolvimento é a preparação das pessoas para posições mais complexas em termos de abrangência ou para carreiras diversas da que ela está engajada ou desempenhando”. Enquanto Marras (2009, p. 169) acredita no mesmo método como “o responsável por despertar as potencialidades de um colaborador com talento, permitindo que essas aflorem e cresçam até o nível desejado de resultados”.

Segundo GIL (2014 p. 23) a inclinação das organizações é identificar o seu colaborador como um similar, já que todo método de formação conta com sua cooperação.

Assim como (CHIAVENATO, 2004, p. 374) pensa o desenvolvimento de pessoas está profundamente relativo com o desenvolvimento profissional. Profissão é um seguimento de ofícios ocupados por toda extensão da vida profissional. O ofício presume desenvolvimento profissional gradual e funções crescentemente mais iminentes e complexos. O desenvolvimento de pessoas é um método formalizado e linear que enfatiza a organização da carreira futura dos colaboradores que têm aptidão para atingir ofícios bem conceituados.

A importância do treinamento nas empresas

A falta de profissionais qualificados causa grande impacto nas empresas e, com isso, a necessidade de treinamento para a capacitação de seus colaboradores se tornou muito presente. O treinamento é conceituado por Chiavenato (2002) como um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, e que precisa de um bom planejamento para que conquiste os resultados desejados.

Antigamente, os treinamentos eram vistos como despesa para as empresas ao invés de investimento, porém com o passar dos anos, se tornou cada vez mais claro que com profissionais capacitados, as organizações apresentam crescimento em seus resultados logo após sua aplicação. Os estudos Souza, Cardoso, Mendes, Santos e Silva (2020) apresentaram que isso se dá pelo fato de que o treinamento e desenvolvimento aperfeiçoam os conhecimentos, habilidades e atitudes dos colaboradores.

Dessa forma, ao ser aplicado um treinamento eficaz, é possível ver a mudança de comportamento nos funcionários e o impacto que isso causa no desenvolvimento da organização.

O treinamento é uma ferramenta de muita relevância para a empresa e para qualquer atividade que se possa ser executada, já que com o devido treinamento o funcionário poderá aprender a fazer de maneira mais autônoma e tomar mais iniciativa, dependendo do tipo de treinamento que for utilizado. (SOUZA *et al*, 2020, p. 31117).

É possível perceber pelos estudos de Leite, Pinheiro, Fernandes, Cavalcante e Souza (2020) que quando não há investimento em treinamento, pode ocorrer desperdício de materiais, baixa produtividade, falta de colaboradores capacitados a executar suas funções e pode até mesmo causar falhas e acidentes mais graves. E a junção desses incidentes pode interromper o desenvolvimento das organizações, como também dificultar suas relações com empresas parceiras.

Para um treinamento eficiente, se torna necessário que as organizações invistam em atitudes que motivem seus empregados, pois assim, eles se dedicaram ainda mais a aprender e dar seu melhor para cumprir os objetivos da empresa (BORGES, PIRANI, DIAS & AVELINO, 2020). Assim, o investimento no desenvolvimento de seus colaboradores se torna uma vantagem competitiva, pois muitas

organizações ainda não conseguem passar pela falta de interesse de alguns funcionários em participar dos treinamentos.

Chiavenato (2004) identificou diversas outras vantagens proporcionadas pelo processo de treinamento e desenvolvimento organizacional, sendo algumas delas, aumento na lucratividade da empresa, racionalização de procedimentos, melhora no clima organizacional, redução do desperdício e do retrabalho, entre outros. Mostrando que o treinamento é capaz de impactar diferentes âmbitos da empresa.

Podemos concluir que “o treinamento e o desenvolvimento de pessoal nas organizações deve ser atitude contínua da empresa e ser utilizado como meio de render à empresa benefícios qualitativos e quantitativos” (LEITE P. e LOTT, 2013, p. 9). Ao manter seus profissionais atualizados sobre sua área de atuação, as organizações tem muito a ganhar, e isso traz benefícios para os colaboradores também, que se sentiram muito mais próximos à missão da empresa e mais engajados à concluí-la.

METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva, pois descreve importância da realização de treinamento nas empresas tanto novos colaboradores para o aprendizado da função a ser exercida, como para os colaboradores que almejam alcançar novos patamares dentro da empresa exercendo cargos de liderança, dessa forma, ao ser aplicado um treinamento eficaz, é possível ver a mudança de comportamento nos funcionários e o impacto que isso causa no desenvolvimento da organização. Já em relação a abordagem da pesquisa, está se deu como qualitativa, pois na análise dos resultados não foram utilizados números e ou regras estatísticas.

O método utilizado na pesquisa foi o Estudo de Caso. Segundo Chiavenato (2004) o estudo de caso é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, e que precisa de um bom planejamento para que conquiste os resultados desejados.

A unidade de análise da pesquisa foi uma empresa do setor de segurança situada em Palmas Tocantins, a qual foi escolhida pelo critério de acessibilidade. Na coleta de dados aplicou-se um roteiro de entrevista.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quando se fala do termo treinamento, no geral, fala-se de todas as áreas de trabalho, ou seja, todo e qualquer funcionário precisa de treinamento para se tornar um profissional de excelência.

Diante do acima mencionado esta pesquisa destacou alguns pontos negativos causados pela falta de treinamento dentro das empresas.

- Rotatividade de funcionários;
- Insegurança ao realizar atividades proposta;
- Insatisfação devido não saber o que fazer;
- Desmotivação.

O treinamento é fundamental para o desenvolvimento dos colaboradores dentro das empresas. Quando o colaborador sabe como executar suas funções, o deixa muito mais criativo e disposto a ajudar no crescimento da empresa.

A gerente de Recursos Humanos da loja Ponto Forte Móveis e Eletrodomésticos, Andreia Pedrosa em entrevista destacou que “o treinamento dentro das empresas possibilita a capacitação dos colaboradores, aumentando a produtividade e motivação”. Além disso, permite “a melhoria da execução dos processos, trazendo assim, maior engajamento para o colaborador”.

Outro ponto destacado pela gerente foi que, “a falta de treinamento dificulta o entendimento do processo na empresa, porém o colaborador não consegue se adaptar a cultura da empresa, causando rotatividade e desmotivação”.

Destacou ainda, a importância do treinamento dentro das empresas como crescimento de qualidade nos serviços realizados. Segundo a gerente “os colaboradores se capacitam para realizar suas demandas de acordo com a cultura organizacional da empresa. Tal fato permitirá ainda uma melhora na produtividade e na motivação pessoal e profissional do colaborador”.

CONCLUSÃO

A partir do analisado conclui-se que o treinamento é a primeira etapa para o processo de crescimento e desenvolvimento de todo e qualquer profissional.

Com esta ferramenta, é possível ter maior produtividade, lucratividade, aprendizagem, comunicação e clareza para uma melhor realização das atividades laborais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

2008 Livro_Treinamento_e_desenvolvimento.indb 1 11/12/2008 11:32:20 © 2008 – IESDE Brasil S.A.

De MARCHI, Marisa Oliveira; SOUZA, Thiago Menezes; DE CARVALHO, Maria Balbina. Treinamento e desenvolvimento de Pessoas. Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE, v. 1, n. 2, p. 29-40, 2013.

SOUZA, Victória dos santos; SILVA, Álvaro Miranda. Treinamento e desenvolvimento de pessoas P.2- 8, 2019.

SOUZA, Alan; CARDOSO, Miguel; MENDES, Gustavo; SANTOS, Samuel; SILVA, Shirly. Treinamento Organizacional: olhar do gestor da empresa O Boticário no município de Itaituba - PA. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 31110-31124, 2020.

LEITE, Ygor; PINHEIRO, Helivane; FERNANDES, Amanda; CAVALCANTE, Bruna.

SOUZA, Camila. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal. Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, p. 1-12, 2020.

BORGES, Leonardo; PIRANI, Paulo; DIAS, Celso; AVELINE, Cleide. Treinamento e capacitação nas empresas e sua importância para o crescimento organizacional e profissional. Uni Salesiano, p. 1-15, 2018.

LEITE, Paula; LOTT, Tereza. Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. Semana Acadêmica, p. 1-10, 2013.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O Capital Humano da Organizações. 8º Edição. São Paulo: Atlas, 2004.

PEDROSA, Andreia 202. Informação verbal (1).

(1) Informação concedida pela gerente de RH Andreia Pedrosa em 09/06/2021.