
QUAL O VALOR DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO (T&D) PARA AS ORGANIZAÇÕES?

Cléber de Sousa Cardoso (1), Cristiomar dos Santos (2), Diego Aparecido Ribeiro (3), Leandro Lima Santana (4), Marcelo da Silva Pereira (5), Vinícius Oliveira Souza (6), William Fernandes da Silva Pereira (7), Valdinei da Silva Bastos (8)

1 ao 7 Alunos do 2º Semestre do Curso de Gestão de Produção Industrial - UNIFIA

8 – Professor Especialista em Gestão da Produção - UNIFIA

RESUMO: Ao longo das últimas décadas as organizações vêm mudando sua forma de produzir algo ou prestar um serviço. Devido a essas mudanças há o entendimento de que o capital intelectual é o que faz a diferença na corrida para permanecer no mercado e crescer cada dia mais. Para trabalhar esse capital intelectual as organizações estão investindo cada dia mais em treinar e desenvolver as habilidades de seus colaboradores. Podemos simplificar o conceito de treinamento como, capacitar o indivíduo em curto espaço de tempo para executar determinada atividade, e o conceito de desenvolvimento como, tornar o indivíduo ao longo do tempo apto para ocupar cargos de alto grau de responsabilidade na organização.

PALAVRAS-CHAVE: Organizações, Treinamento e Desenvolvimento.

Abstract

Over the last few decades, organizations have changed their way of producing something or providing a service. Due to these changes, there is the understanding that the intellectual capital is what makes the difference in the race to remain in the market and grow every day. In order to work on this intellectual capital, organizations have invested a lot more in training and developing their collaborators skills. We can simplify the training concept as enabling the individual in a short period to accomplish a certain activity and the development concept as, in the long term, making the individual able to occupy positions, which involve high level of responsibility in the organization.

KEY WORDS: Organizations, Training e Development

INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas as organizações vêm mudando sua forma de produzir algo ou prestar um serviço, com essas mudanças e o crescimento da concorrência as organizações cada dia mais buscam o diferencial para permanecerem viva e forte no mercado. E esse diferencial pode ser desde uma “tecnologia nova”, (máquina que execute o serviço que antes era manual) e também o diferencial “pessoa” que pode estar operando essa tecnologia nova.

Antes nas organizações existia a pergunta, será que vale a pena investir em treinamento e desenvolvimento? Hoje as organizações buscam cada vez mais treinar e desenvolver seus funcionários, pois acabam chegando à conclusão que o capital intelectual é de extrema importância para empresas que desejam ser bem sucedidas. Algumas empresas possuem dentro do seu RH pessoas focadas exclusivamente em treinar e desenvolver seus colaboradores para alcançar esse diferencial no mercado.

1. TREINAMENTO

É sabido, que hoje, as pessoas são os maiores patrimônios das organizações, pois as pessoas são empreendedoras, ágeis e estão dispostas a assumirem riscos. São as pessoas que conduzem os negócios, prestam serviços e produzem produtos.

As organizações que investem pesado em treinamento têm foco no retorno garantido, pois certamente, são bem sucedidas.

Algumas definições de treinamento:

- Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados às habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.
- Treinamento é o processo sistemático de alterar o comportamento dos seus empregados na direção de alcançar seus objetivos organizacionais. O treinamento está relacionado com as atuais habilidades e capacidades exigidas pelo cargo. Sua orientação é ajudar os empregados a utilizar suas principais habilidades e capacidades para serem bem sucedidas. (Chiavenato 2010, p. 367)
- Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado, por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definidos. (Chiavenato 2010, p. 367)

De acordo com as definições de treinamento citadas acima, basicamente todas se resumem a tornar com que o indivíduo seja capaz de executar a(s) tarefa(s) com êxito. Não podemos esquecer que o foco do treinamento é que se obtenha resultado em curto prazo, para que isso aconteça é necessário seguir algumas etapas:

- 1- Levantamento de atual ou futura necessidade de treinamento.
- 2- Projeto e programação do treinamento “levando em consideração as necessidades levantadas na fase 1”.
- 3- Implantação: ou seja, execução do programa de treinamento.
- 4- Avaliação: verificar se os resultados obtidos como treinamento estão dentro do planejado.



Figura 1-(processo de treinamento).

É necessário que a pessoa que for designada a identificar as necessidades de treinamentos seja bastante criteriosa, sendo assim evitar dispêndios de investimentos na organização.

2. METODOLOGIA

Na elaboração do artigo foi utilizada, pesquisa de campo, pesquisa de referência, conteúdos disponíveis em livros, artigos e pesquisas em sites, para melhor explicar o assunto abordado. O artigo iniciou com pesquisa bibliográfica aos conceitos relacionados. A pesquisa tem como fonte as literaturas já existentes e pesquisas realizadas na Internet. A pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. (Gil, 1991, Pág. 48).

3. LEVANTAMENTO DOS DADOS

A seguir será descrito os resultados obtidos através da aplicação de questionário sobre o tema treinamento contendo 8 (oito) questões, realizado nos dias 17/11/2016 e 18/11/2016 com o total de 31 indivíduos pesquisados, sendo 14 estudantes do 2º e 4º semestre do curso tecnólogo em gestão da produção (Unifia/Amparo SP), 10 colaboradores de uma empresa de médio porte que atua no ramo de utilidades domésticas localizada na cidade de Pedreira (SP), e 7 colaboradores da empresa de cartonagem situada no distrito de Três Pontes /Amparo (SP).

➤ Com que frequência a empresa oferece treinamento?

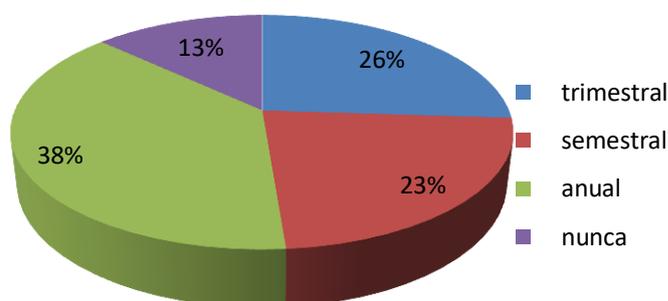


Figura 2- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 1).

➤ De quantos treinamentos você já participou?

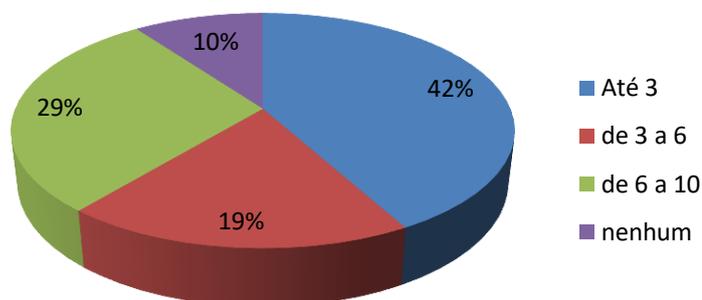


Figura 3- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 2).

➤ Dos treinamentos que participou, eles foram:

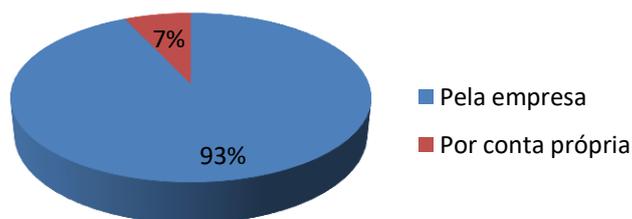


Figura 4- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 3).

➤ Para qual das partes o treinamento é mais importante?

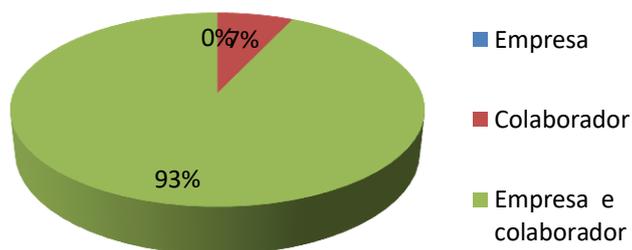


Figura 5- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 4).

➤ **A expectativa quanto ao treinamento realizado é sempre alcançada?**

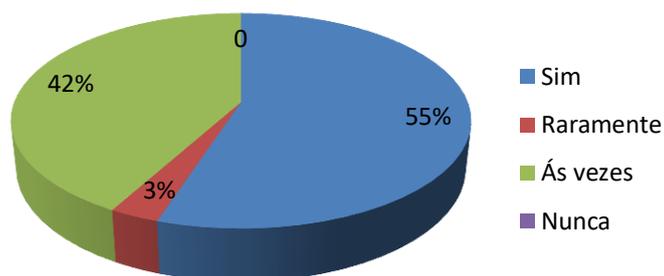


Figura 6- (Gráfico com resultado da pesquisa referee à questão n° 5).

➤ **Dos treinamentos que você participou, indicaria algum para seus colegas?**

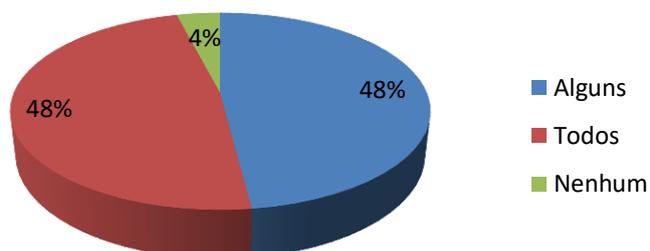


Figura 7- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 6).

➤ **Você se sente estimulado em treinamentos realizados pela empresa?**

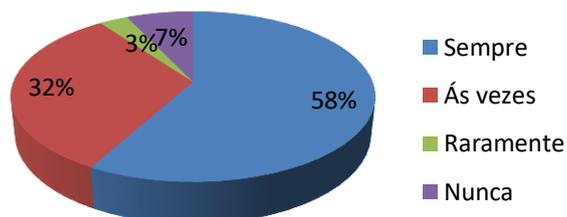


Figura 8- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão n° 7).

➤ **As informações transmitidas nos treinamentos têm aplicação diária?**

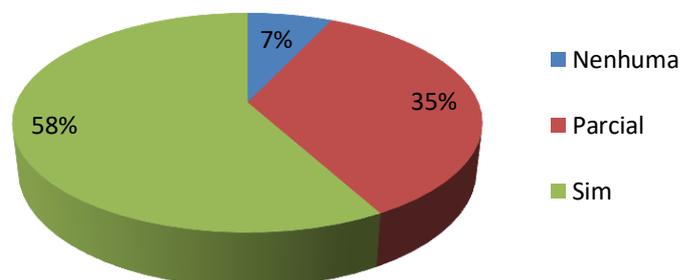


Figura 9- (Gráfico com resultado da pesquisa referente à questão nº 8).

Quando falamos em treinamento, estamos falando sobre capacitar o indivíduo a executar determinada tarefa, algumas organizações adotam além do treinamento convencional o treinamento por competências, “O treinamento por competências se baseia em um prévio mapeamento das competências essenciais necessárias ao sucesso organizacional”, (Chiavenato 2010 p.368).

Para que a organização tenha sucesso no treinamento e desenvolvimento (T&D), além de seguir as etapas citadas na figura 1 é necessário lembrar que toda mudança causa certomal estar no indivíduo, o medo de algo novo. Por isso é necessário que se tenha todo apoio da alta administração e compromisso de todos aqueles que estão envolvidos com o T&D.

4. DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento no que diz respeito à duração de tempo é o oposto do treinamento, tem período de duração maior por que a organização projeta isso em longo prazo, existem organizações que começam a desenvolver seus colaboradores para ocuparem cargos de alta direção, presidência etc.

O desenvolvimento está relacionado com a educação e orientação para o futuro. Está mais ficado no crescimento pessoal do empregado no que diz respeito ao seu futuro profissional e não apenas no cargo atual. É importante que todas as pessoas, podem e devem se desenvolver.

- **Desenvolvimento organizacional:** É o conjunto organizado de ações focadas na aprendizagem (intencionais ou propositais) em função das experiências passadas e atuais, proporcionadas pela

organização dentro de um específico período para oferecer a oportunidade de melhoria do desempenho e ou do crescimento humano. (Chiavenato 2010, p. 410)

- **Desenvolvimento gerencial:** É conjunto organizado de ações educacionais no sentido de desenvolver habilidades e competências gerenciais, como liderança, motivação, condução de equipes e, sobretudo, gestão de processos de GP. (Chiavenato 2010, p. 410)
- **Desenvolvimento pessoal:** São as experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional. (Chiavenato 2010, p. 410)
- **Desenvolvimento de carreiras:** É um processo formalizado e sequencial que focaliza o planejamento da carreira futura dos funcionários que têm potencial para ocupar cargos mais elevados. (Chiavenato 2010 p.413)

Para conseguir uma auto sustentabilidade empresarial, o corpo diretivo deve aprender a planejar para se aproximar de um padrão de excelência de serviço ou de produto que supere a concorrência. O corpo social corporativo deve criar e fortalecer as capacidades de sua força de trabalho. (Reichel 2008 p. 17)

6. MERCADO DE TRABALHO

Atualmente o mercado de trabalho está muito competitivo tendo em vista, muitas pessoas que perderam seus empregos devido à crise econômica dos últimos anos. Há pessoas disponíveis com uma gama de conhecimento adquirida como “bagagem profissional” imensa. Porém, não se sabe da possível adaptação dessas pessoas às organizações que oferecem as vagas.

A empresa que oferece Treinamento e Desenvolvimento para seus empregados, de certa forma, acaba contribuindo para a capacitação dos mesmos, caso algum dia alguns deles tenham que ser desligados da mesma. Com isso, a empresa acaba, de certo modo, qualificando o trabalhador para o mercado.

7. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE FUNCIONÁRIOS

Treinamento e desenvolvimento é um processo central de GRH. Em geral, as funções de RH definem as necessidades de treinamento e desenvolvimento em consonância com aquelas necessárias para apoiar os objetivos da empresa. (Laasch, 2015)

O processo de treinamento e desenvolvimento também reflete a responsabilidades que uma empresa tem de melhorar a “empregabilidade” de seus funcionários: permitindo que eles cresçam e se desenvolvam a fim de que possam contribuir mais, não apenas em suas empresas atuais, mas em qualquer empresa na qual eles venham a trabalhar no futuro. (Laasch, 2015)

8. AMPLIAR O CONHECIMENTO PARA EVITAR O DESEMPREGO

Atualmente o mercado de trabalho está muito competitivo. O avanço tecnológico requer conhecimento e habilidades da força de trabalho e velocidade de reaprendizagem. Tanto a organização quanto o empregado devem estar preocupados com os avanços da tecnologia e competitividade.

Algumas organizações consideram os empregados como capital humano e intelectual o que pode ser um diferencial competitivo para as mesmas. Por isso, essas organizações investem na capacitação de seus funcionários promovendo treinamentos que visam desenvolver cada vez mais o potencial de seus “parceiros”, ou seja, são os funcionários dessas organizações que fazem produtos, produzem serviços, etc.

O conhecimento é o ponto de apoio para a sobrevivência dos indivíduos, da sociedade e das empresas. A aprendizagem das organizações torna-se a questão-chave para a criação contínua da vantagem competitiva. (Chiavenato 2010 p. 414)

O “capital humano” difere dos ativos físicos, pois não pode ser possuído pelo proprietário do capital, nem gerenciado como equipamento ou dinheiro. Os proprietários de conhecimento, se insatisfeitos, vão embora. E é deles que depende a inovação de produtos, processos e serviços. (Chiavenato 2010 p.414)

Muitas empresas perdem oportunidades pelo simples fato de não estarem preparadas, outras fracassam por terem atuado em momentos inoportunos, outras tantas não sabem proporcionar oportunidades, mas a maioria não consegue desenvolver pessoas certas, na hora certa, na quantidade certa e no momento adequado. (Reichel 2008 p. 16)

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de vivermos na era da informação, o que se vê são empresas atrasadas com relação ao Treinamento e Desenvolvimento dos seus colaboradores. Muitas vezes por falta de investimentos e outras por falta de interesse da organização em investir em T&D, outras por ainda serem familiares e não estão aptas a abrir suas portas ao desenvolvimento de seus funcionários que podem ser um diferencial competitivo.

As organizações que investem em T&D acabam de certa forma, fazendo um papel social para o empregado, o qual, se algum dia, for desligado da organização já estará preparado para desenvolver as funções as quais já foi treinado.

Algumas oportunidades de negócios podem ser perdidas pelo fato de que, as organizações não terem seus profissionais capacitados para absorver as novas tecnologias e oportunidades de mercado e podem estar fadadas ao fracasso.

O capital humano que detém o conhecimento pode ser o ponto de apoio para a sobrevivência individual, da sociedade e das organizações. Pois, são as pessoas que produzem produtos, serviços e processos nas organizações e podem fazer o diferencial competitivo no ambiente em que se encontram.

Ao observar as respostas da pesquisa, percebe-se que, para o empregado é muito importante a participação do mesmo em treinamento. Ele sente que a organização confia nos trabalhos dele e que a empresa conta com ele para o desenvolvimento das tarefas a ele designada. Percebe-se também, que a maioria das pessoas se sente motivada quando são treinadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro, Campus 2010.

MOZER, André. Revista Gestão em foco, Artigo científico. Amparo, SP. UNIFIA – 2016.

Disponível em :http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/gestao.html#<acesso em 06/12/2016>

REICHEL, Harduin, Treinamento e Desenvolvimento. Curitiba, PR. IESDE Brasil 2008.
