

UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA

Autores:

Jonathan Willian da Silva Souza

Karina Soares da Silva

E-mail primeiro autor: jonathanwillian@icloud.com

BORGES, Angélica Pereira Borges. **A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**. Aparecida de Goiânia, 2015. 1-19 p.

Belo Horizonte, 2022.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE RH

Jonathan Willian da Silva

Karina Soares da Silva

Universidade Salgado de Oliveira

jonathanwillian@icloud.com

O artigo enfatiza a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas no ambiente de trabalho, levando em consideração o mercado competitivo. Aborda o tema demonstrando a eficácia e como é notável os resultados positivos das organizações que adotam este método com seus colaboradores, os tornando mais capacitados e seguros no ambiente de trabalho.

A formanda Angélica Pereira Borges, levanta um tema muitíssimo interessante e atual, de como o mundo organizacional vem se transformando e evoluindo, e para a empresa acompanhar esta constante evolução ela deve investir em treinamentos para seus colaboradores, pois este investimento é a forma mais inteligente para alcançar seus objetivos. Capacitar os funcionários de uma empresa é essencial pois eles adquirem novos conhecimentos e hábitos, desenvolvem habilidades, se aprimorando em suas tarefas. Dessa forma, Angélica Borges, apresenta no artigo “A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas (2015)”, a eficácia da capacitação profissional, que atinge os resultados na qualidade da prestação de serviços, atendendo as expectativas da corporação e como também a satisfação pessoal do colaborador.

Quando falamos ou pensamos pessoas que trabalham em Recursos Humanos (RH), geralmente se imagina indivíduos responsáveis pela admissão e demissão de funcionários, mas as várias funções de quem trabalha com Gestão de RH vão além das famosas atividades burocráticas do setor, como elaborar folha de pagamento e cumprir as leis trabalhistas e previdenciárias. O profissional também é responsável por motivar e engajar os colaboradores da empresa, trazendo treinamentos e buscando desenvolver da melhor forma as habilidades do profissional, não apenas no aspecto profissional, mas também no sentido humano.

O ambiente de trabalho é algo que vem mudando constantemente e em uma velocidade acelerada, no ano de 2020 o mundo inteiro enfrentou uma pandemia inesperada, tal esta que impedia em uns casos a ida até ao trabalho. Não podemos sair de casa, como iremos trabalhar? Coube a cada empresa inovar e não deixar o negócio parar, capacitar os funcionários para a modalidade remota, sem que a qualidade do serviço prestado não fosse prejudicada com o ambiente de trabalho que se tornara trabalho/casa. Foi nítido que muitos colaboradores tiveram seu desempenho no trabalho lesado, talvez por não se sentirem em um ambiente de trabalho ou pelas várias distrações que surgiam em seu lar. Em outros casos, muitos colaboradores se sentiam satisfeitos em exercer suas tarefas na nova modalidade e seus desempenhos não foram prejudicados pelo ambiente, pelo contrário, pelo fato de não terem estresse com trânsito, poderem almoçar em casa, adiantar algumas tarefas de casa, se sentiam muito bem. Talvez um treinamento para trabalhar da forma remota ajudaria na adaptação de algo que foi novo, e que em alguns casos os funcionários não tinham tanta facilidade com a informática.

Podemos pensar que as empresas devem estar preparadas para futuros episódios inesperados que venham surgir, pois o mercado competitivo não para, dessa forma é essencial que a empresa conheça bem o perfil dos colaboradores que estão sendo treinados, e execute um planejamento que supra as necessidades observadas na organização. No artigo lido, mostra que investir em treinamentos e desenvolvimento de pessoas é uma grande vantagem, aumenta a produtividade e sequencialmente os lucros da empresa, fazendo assim a empresa se destacar entre as demais concorrentes.

O referido artigo ainda nos informa sobre os benefícios do treinamento e desenvolvimento de pessoas, alguns deles são eles: aumento da produtividade, aprimoramento de produto e serviços, redução de custos e a empresa se torna mais competitiva. Ainda enfatiza que segundo Chiavenato

(1999), o treinamento prepara os colaboradores para exercer seus respectivos cargos, desenvolvendo suas habilidades, contribuindo assim para mudanças em seus comportamentos, agregando mais conhecimentos, melhorando a relação entre os profissionais no ambiente de trabalho e respectivamente auxiliando à empresa a atingir seus objetivos organizacionais.

Entendemos que os treinamentos não devem ser vistos para aspectos que queiram resultados positivos apenas para a corporação, antes deve focar na singularidade de cada indivíduo que tem seus pontos fortes e pontos a serem desenvolvidos e aprimorados, e assim poderá agregar a empresa. Enfatizamos também que há aquele colaborador que se recusa a ser ensinado, pois acredita que com o conhecimento que tem pode executar qualquer função, e dessa forma não valoriza o treinamento que está sendo ofertado. Os treinamentos devem ser personalizados para a empresa, nada de “treinamento genérico”, as dificuldades da organização devem ser bem entendidas para que possam então serem trabalhadas da melhor forma possível, que irá proporcionar então um resultado coerente e um excelente desenvolvimento entre os funcionários que receberem o treinamento.

Paramos para analisar se os problemas das organizações podem ser resolvidos apenas com um bom treinamento? Seria está a solução de todas as organizações que não vão muito bem no mercado de trabalho competitivo? Acreditamos que o treinamento é de grande valor para as empresas e faz um diferencial para o desenvolvimento e desempenho dos colaboradores, mas somente o treinamento em si não é a garantia que tudo irá se resolver, pois depende também da boa vontade dos funcionários, da dedicação e de uma certa harmonia na empresa. Podemos dar o relógio como exemplo para uma organização ir bem: o relógio para funcionar ele tem que estar com todas as peças internas alinhadas e girando bem para que os ponteiros possam se mexer e indicar o horário correto. Se uma peça está fora do lugar o relógio em si para e não executa bem a sua função geral, ele precisa de pilha ou bateria, as peças devem se conectar bem, tanto as grandes como as pequenas, até a peça mais pequenina é importante, pois sem ela o relógio não conseguirá funcionar. Dessa forma, queremos dizer que a empresa deve estar em harmonia interna, assim como o relógio.

Concluimos que o artigo aborda aspectos muito importantes para as organizações, de como faz toda a diferença o treinamento e desenvolvimento de pessoas, não só para a empresa como para o funcionário que recebe tal treinamento. Analisamos que um colaborador capacitado é de grande valor para a empresa, pois ele tem muito a agregar, e principalmente com os lucros que irá conceder. Por outro lado, verificamos que o colaborador deve ter interesse para que a capacitação ofertada venha a dar bons resultados. A organização não deve se prender a um treinamento fixo, mas sim inovar conforme as mudanças das organizações, pois talvez um treino de 2022 não venha a agregar tanto daqui dez anos, por exemplo. Para isso os gestores responsáveis pela execução de treinamentos e desenvolvimento de pessoas das empresas, devem estar ligados a tudo o que acontece na corporação, não é fácil, por isso acreditamos que deveria ser um trabalho mais valorizado.

É necessário ir além do que é considerado tradicional, e focar no desenvolvimento interno da empresa, zelando sempre pela harmonia das peças fundamentais que são os colaboradores e gestores em geral, como no exemplo das peças do relógio. Observamos que setor de Recursos Humanos especialmente após o período da pandemia, tem favorecido mais o lado empresarial do que dos funcionários, devido ao medo de perderem seus empregos, esquecendo o modo empírico e seus princípios éticos da sua formação acadêmica. Dessa forma, os funcionários acabam criando uma certa rivalidade com o setor de Recursos Humanos, dificultando a comunicação e desenvolvimento dos demais setores, deixando de lado o modo empático de ser humano. É fundamental se colocar no lugar do outro para entender como é ser tal peça para a organização.