

TREINAMENTO: importância e benefícios da disponibilização de treinamento nas organizações

Daniela Venturi – Administradora, daniela.venturi@uniasselvi.com.br
André Eduardo Konell – Administrador, andre.eduardo.konell@gmail.com
Adriana Giovanela – Administradora, giovanellaa@gmail.com

Resumo

Este artigo tem por objetivo demonstrar o quanto o treinamento se mostra cada vez mais importante nas organizações, pois pode contribuir para o crescimento do colaborador e da organização. Para tanto, foi realizado um estudo em empresas localizadas na região de Guaramirim (SC), com ramos de atividades variados, dentre eles, comércio, educação, indústria, saúde e serviços. O objetivo principal é identificar os benefícios adquiridos nas organizações que utilizam treinamento para desenvolver colaboradores. A pesquisa se baseia em bibliografias atuais e pesquisa de campo. Os resultados da pesquisa demonstram que o treinamento é fundamental nas organizações, pois qualifica os colaboradores, disponibilizando experiências de aprendizagem num sentido positivo e benéfico, possibilitando que colaboradores de todos os níveis da empresa possam desenvolver mais rapidamente seus conhecimentos, habilidades e atitudes que serão totalmente benéficas para os colaboradores e a organização.

Palavras-chave: Treinamento; Benefícios; Colaborador.

1 INTRODUÇÃO

É notável que o mercado atual está cada dia mais instável e competitivo, graças às mudanças econômicas e avanços tecnológicos. As organizações buscam adaptar-se ao mercado visando o seu crescimento e desta maneira estão em busca de colaboradores com mais iniciativa, autonomia, criatividade e dinamismo, que possam contribuir de forma positiva para o desenvolvimento da organização.

A busca por profissionais qualificados passou a ser constante por organizações que almejam o sucesso. Devido a esse fator, as pessoas passam a ser o diferencial competitivo das organizações. Assim o treinamento se torna uma ferramenta fundamental, pois possibilita o desenvolvimento das habilidades e atitudes dos colaboradores, que contribuem para o seu crescimento pessoal e profissional.

Conforme Mussak (2010), a missão do treinamento pode ser descrita como uma atividade que visa ambientar os novos colaboradores, fornecer a eles novos conhecimentos e desenvolver comportamentos necessários para o bom andamento do trabalho. O treinamento está se tornando uma estratégia, pois ele contribui para elevar o nível de qualidade e produtividade dos colaboradores.

Por esta razão, o tema estudado foi o treinamento e a importância de realizar treinamentos dentro das organizações. A existência do treinamento é fundamental para as organizações que visam sucesso, pois possibilita o desenvolvimento de competências trazendo especializações para os colaboradores e também contribuindo para o crescimento da organização.

Tem-se como objetivo identificar os benefícios adquiridos nas organizações

que utilizam treinamento para desenvolver seus colaboradores. Desta maneira agrega-se valor para as pessoas e para a organização, contribuindo para o desenvolvimento da empresa, por se tratar de uma fonte de lucratividade, facilitando assim, o alcance de metas organizacionais.

Analisa-se que devido às rápidas e intensas mudanças que estão acontecendo no mercado atual, para a organização se manter no mercado é necessário ter um alto padrão de qualidade em seus serviços, assim se torna essencial buscar um maior desenvolvimento dos seus profissionais visando uma maior competitividade no mercado. O diferencial de organizações bem sucedidas é contar com profissionais capacitados. Por esta razão o treinamento se torna uma necessidade da organização para se manter no mercado.

2. TREINAMENTO

O treinamento pode apresentar diversos significados, que vão se modificando com o passar do tempo. “Na verdade, a preocupação com o desenvolvimento de programas voltados ao treinamento de pessoal vem desde o início do século XX, graças à influência da Escola Clássica de Administração.” (GIL, 2011, p. 119). Nessa época, o treinamento tinha por objetivo preparar as pessoas para serem as mais produtivas possíveis.

O treinamento está relacionado com as habilidades atuais, sendo assim pode-se considerá-lo um processo que desenvolve competências nas pessoas, de acordo com as capacidades exigidas pelo cargo ocupado atualmente, promovendo a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem melhor adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.

Conforme Chiavenato (1999, p. 295) pode-se definir o treinamento como:

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos.

Torna-se também uma estratégia para a empresa, pois ele visa aprimorar e elevar o nível de qualidade e produtividade dos colaboradores. Desta maneira o treinamento é de extrema importância nas organizações e pode proporcionar diversos benefícios para as próprias empresas e também para os colaboradores.

2.1 DISPONIBILIZAÇÃO DO TREINAMENTO

A disponibilização do treinamento é de extrema importância dentro das empresas, pois qualifica os colaboradores desenvolvendo seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Essa prática desenvolve pessoas para que elas adotem novas atitudes, soluções, ideias e conceitos que modifiquem seus hábitos e comportamentos, tornando-as mais eficazes naquilo que fazem.

Segundo Chiavenato (1999, p. 294) “[...], antigamente alguns especialistas em RH consideravam o treinamento um meio para adequar cada pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados”. Deste modo, percebe-se que o treinamento era voltado exclusivamente para a execução de tarefas.

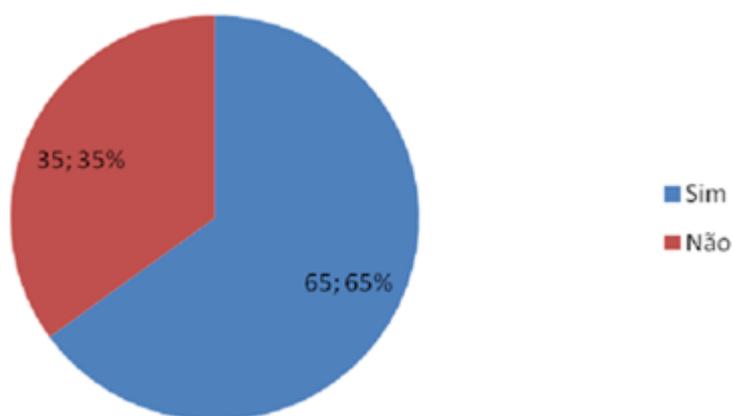
O conceito de treinamento começou a mudar e hoje é considerado um meio para alavancar o desempenho do cargo. As empresas percebem que o principal

diferencial para se conseguir profissionais qualificados é a disponibilização do treinamento para seus colaboradores, pois desta forma consegue melhorar o seu desempenho e também agregar valor para a organização.

Com a chegada da Escola das Relações Humanas, de acordo com Gil (2011), o treinamento também passou a considerar os aspectos psicossociais das pessoas e, portanto, além do desempenho das tarefas, também passou a se preocupar com a integração e o relacionamento interpessoal das pessoas dentro da organização. Desta forma, o treinamento estava mudando seu foco.

As empresas em estudo são de ramos variados, dentre eles, comércio, educação, indústria, saúde e serviços e percebemos que a maioria das empresas disponibiliza treinamentos para seus colaboradores, entre elas se destacam as atividades na área de comércio e educação.

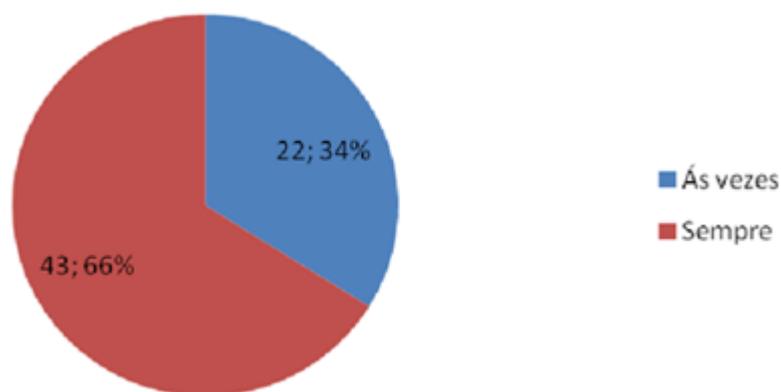
Gráfico 1 - Existe treinamento na empresa.



Fonte: o autor.

2.2 UTILIZAÇÃO DO TREINAMENTO

Gráfico 2 - Frequência da utilização de treinamento.



Fonte: o autor.

A pesquisa aponta que a maioria das pessoas utiliza os conhecimentos e

experiências adquiridas no treinamento com frequência.

Para que não sejam desperdiçados os investimentos que a empresa realiza em treinamentos é importante realizar um diagnóstico das necessidades de treinamento. O diagnóstico é a primeira etapa do treinamento, quando se levantam as necessidades.

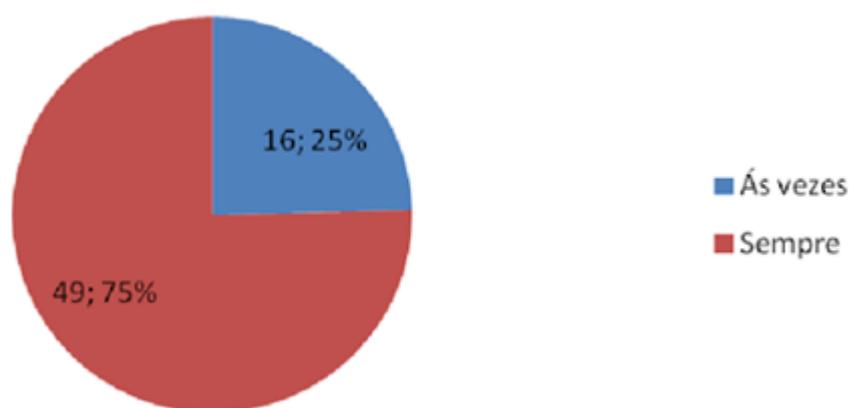
Conforme Marras (2000), o diagnóstico é um levantamento das necessidades de treinamento, quando é realizada uma análise que dá subsídios ao plano de treinamento, respondendo as questões, de quem deve ser treinado, e o que deve ser aprendido.

Deste modo, o diagnóstico das necessidades de treinamento é responsável em identificar as carências dos colaboradores no desempenho atual, visando melhorias em seu desenvolvimento.

De acordo com Mussak (2010, p.130), “[...] o treinamento é o meio de alavancar o desempenho do cargo. É uma forma de desenvolver determinadas competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir para os objetivos organizacionais.”

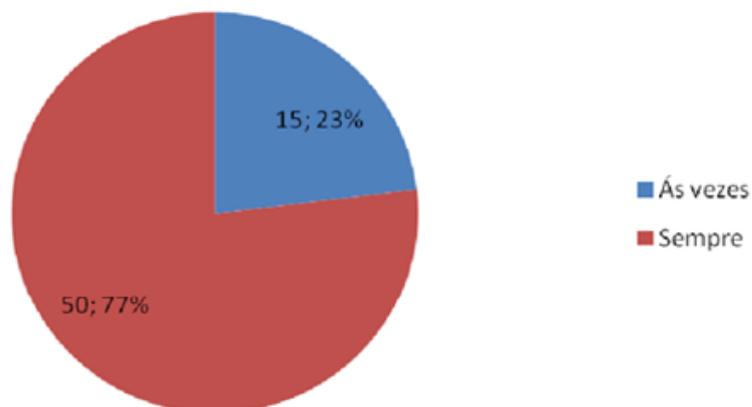
2.3 DESEMPENHO NO TRABALHO

Gráfico 3 - Habilidade x Qualidade no desempenho do trabalho.



Fonte: o autor.

Gráfico 4 - Autoconfiança após treinamento.



Fonte: o autor.

Programas de treinamentos podem proporcionar ao colaborador internamente melhoria da eficiência dos serviços, aumento da eficácia nos resultados, criatividade

e inovação nos produtos e serviços oferecidos ao mercado, melhor qualidade de vida no trabalho, qualidade e produtividade e melhor atendimento ao cliente. E externamente pode proporcionar maior competitividade organizacional e melhorar a imagem da organização. As vantagens são muitas tanto para o funcionário quanto para a empresa.

Contribui para o colaborador desenvolver a sua autoconfiança, ou seja, com os conhecimentos adquiridos tem mais segurança em executar determinada atividade, não dependendo de outros colaboradores ou da chefia para conseguir concluí-la.

Segundo Bitencourt (2004, p. 227), “O treinamento é um processo sistemático que promove a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem melhor adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.”

Existem diversos tipos de treinamentos que são utilizados para desenvolver as habilidades e melhorar a qualidade do trabalho. Dentre eles, programas de *trainees*, capacitação técnica-profissional, integração e administração por metas.

2.3.1 Treinamento no trabalho

Esse tipo de treinamento ocorre quando algum colaborador aprende a executar uma nova tarefa. De acordo com Lacombe (2005, p. 314), “Também conhecido como *on-the-job*, o treinamento no trabalho é aquele que ocorre no dia-a-dia.” O treinamento no local de trabalho ainda pode ocorrer de diversas formas, através de orientações da chefia, estabelecimento de metas, entre outros. Ele também não é certificado, trata-se de uma prática interna organizacional, que exige organização e controle.”

2.3.2 Programas de *trainees*

Para Chiavenato (1999) o programa de *trainees* é um investimento no sucesso futuro da empresa. Os participantes recebem treinamento planejado e contínuo por profissionais altamente qualificados da empresa, são monitorados e avaliados constantemente e por fim posicionados em pontos já avançados ao longo da carreira na empresa. Esses programas são voltados para universitários recém-formados.

2.3.3 Capacitação técnica-profissional

Segundo Lacombe (2005, p. 319), capacitação técnica-profissional pode ser definida como:

Destina-se a melhorar o desempenho de profissionais nas funções que já exercem ou capacitá-los para outras funções, em geral, de maior dificuldade. Esse tipo de programa não se destina à formação de executivos para exercerem funções gerenciais de alto nível, mas ao aperfeiçoamento de profissionais em assuntos técnicos.

Deste modo, este tipo de treinamento visa aperfeiçoar o conhecimento dos técnicos, para que estes estejam atualizados no mercado de trabalho.

2.3.4 Integração

De acordo com Chiavenato (1999), nesse processo é apresentado ao novo integrante à missão, visão e objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que

tentam o desprendimento de antigos hábitos que devem ser banidos do comportamento do recém-iniciado. A integração é a maneira como a organização procura marcar no novo participante o modo como ele deve pensar e agir dentro da organização.

2.3.5 Orientação da chefia

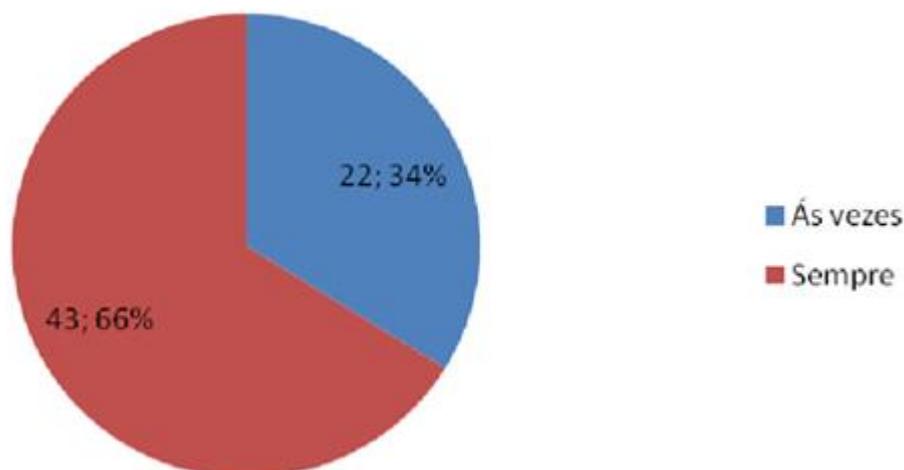
É a forma mais rápida e fundamental para treinar algum colaborador no trabalho. Segundo Lacombe (2005, p. 314), “Cada vez que o chefe orienta o subordinado, ele está treinando. A forma como um chefe educa o subordinado irá definir o nível de qualidade desse tipo de treinamento.” Dessa forma o chefe sempre será um exemplo para o grupo e, portanto, deve procurar ser um educador, para orientar e treinar o grupo, aumentando seu desempenho.

2.3.6 Administração por metas

Baseia-se no estabelecimento de metas periódicas e exige o seu acompanhamento e revisões em reuniões programadas com a chefia. De acordo com Lacombe (2005), o chefe deve transformar essas reuniões de acompanhamento em sessões de treinamento, quando possui a oportunidade de explicar ao colaborador a melhor forma de se alcançar os resultados desejados, o modo mais adequado de agir, como obter recursos, os prejuízos caso as metas não sejam alcançadas, entre outras informações, fazendo desta forma, com que o colaborador fique mais focado e aumente seu desempenho.

2.4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Gráfico 5 - Motivação no ambiente de trabalho.



Fonte: o autor.

O treinamento tem a função de incentivar o colaborador a se autodesenvolver, a buscar o aperfeiçoamento contínuo nas atividades exigidas pelo cargo, aumentando o seu desenvolvimento profissional e motivacional, fazendo com que seus bons resultados sejam contínuos.

Conforme Mussak (2010), após o treinamento o colaborador pode se sentir

prestigiado perante a empresa, pois demonstram preocupação em capacitar bem seus profissionais, dando-lhes a oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Treinar igualmente é uma maneira de incentivar e motivar, já que as experiências individuais e coletivas dos colaboradores são altamente válidas para a organização. Se o colaborador sabe para o que está sendo treinado e o que se espera dele após o treinamento, conseguirá desenvolver a autoconfiança e motivação. Quando o colaborador conseguir visualizar sua importância, passará a pensar em conjunto e encontrar soluções para os problemas da organização.

Os colaboradores percebem que as informações adquiridas no treinamento possuem valor, não somente para sua vida profissional, mas também para sua vida pessoal.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas realizadas demonstram que as empresas da região pesquisada percebem a importância da disponibilização de treinamento para seus colaboradores, pois podem contar com vários benefícios que um treinamento traz quando executado de forma correta, como melhor desempenho dos colaboradores, mais qualidade e autoconfiança no trabalho executado, colaboradores mais motivados e boa produtividade.

O treinamento está se tornando cada vez mais importante para uma organização, pois estimula o melhor desenvolvimento dos colaboradores, aumentando assim, seu desempenho na execução de suas tarefas. Também possui o objetivo de obter colaboradores mais produtivos e conseqüentemente melhorar o desempenho da organização, visando o alcance dos objetivos organizacionais para um melhor posicionamento no mercado.

O mundo está mais competitivo e o ambiente cada vez mais mutante. A cada dia surgem novas tecnologias, novos métodos e processos para realizar as demandas efetivas das empresas. Sobreviverá o colaborador que possuir competências para fazer as coisas de acordo com novas exigências do mercado, sejam os indivíduos ou as organizações. As empresas promissoras investem em treinamentos e desenvolvimento com o objetivo de garantir bom retorno e aperfeiçoamento de capacidade e motivação de seus colaboradores, para torná-los membros cada vez mais valiosos da organização.

Investir no colaborador é uma realidade constante para a sobrevivência no mercado de trabalho. Por esta razão as organizações devem priorizar o investimento em treinamentos, com ferramentas do treinamento a empresa e os colaboradores estarão em aperfeiçoamento contínuo, tendo como resultado um profissional perfeito para a realidade atual do mercado de trabalho, acompanhando desafios do dia-a-dia e conseqüentemente mostrando o quanto é preparado para desempenhar sua função.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**.

1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 13. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MUSSAK, Eugenio. **Gestão humanista de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.