

DAYANE SANTANA, ESTELA SOUZA, LETÍCIA DUARTE E MARIANA BRANDÃO

Universidade Salgado de Oliveira

daaypraise@gmail.com

LEITE, Paula Almeida Ribeiro Lott, TEREZA Cristina Carneiro. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS. MINAS GERAIS: Viçosa. 10 páginas.

RESENHA DO ARTIGO:

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS

Introdução

O artigo “TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS” escrito pela professora Paula Almeida Ribeiro Leite e pela psicóloga Tereza Cristina Carneiro Lott, relata sobre a importância da aplicação do treinamento e desenvolvimento, os principais conceitos e etapas dos processos utilizados dentro das organizações.

De acordo com o artigo esta metodologia é importante para o crescimento e a permanência da organização no mercado. Devem ser planejados de acordo com a demanda e executado de forma eficaz para que seja possível alcançar o objetivo esperado.

Apesar de toda tecnologia, os colaboradores são a maior riqueza dentro de uma empresa. Por isso o Treinamento e desenvolvimento dos mesmos, tem sido de extrema importância.

Síntese e análise

Partes importantes foram encontradas no artigo, contendo muitas informações sobre treinamento e os métodos utilizados para serem eficazes na hora de elaborar um bom treinamento. Todo processo tem seus prós e contras, alguns estudiosos falam durante o artigo sobre os passos a serem seguidos no processo para obter sucesso, mas também existem os lados negativos.

Como foi dito no artigo, nas organizações estimular seus profissionais é um ótimo caminho para um melhor desenvolvimento dentro da empresa, mas que esse processo seja algo significativo e que promova aprendizados como um todo e seja bom para ambos.

Milkovich e Boudreau caracterizam o treinamento com habilidades, regras e atitudes para se adequar com as características das funções. Para Dessler, o treinamento é para transmitir entre funcionários novos e antigos as habilidades para o trabalho desenvolvido. Segundo Reginatto, o treinamento evita erros, e faz com que o trabalhador tenha maior desempenho na função. Chiavenato diz que o treinamento é uma forma de educar em curto prazo e uma maneira lucrativa e eficaz para a empresa. Para gerar resultados, o treinamento precisa seguir todos os processos desejados.

- Diagnóstico: levantar as necessidades a serem feitas em médio ou longo prazo.
- Programação de treinamento: elaboração para atender as necessidades do programa.
- Implementação: aplicação e condução do programa.
- Avaliação: analisar os resultados do treinamento.

Através do treinamento de Volpe, a pessoa adquire novas habilidades e a partir disso também novos comportamentos. Nota-se que esse treinamento é benéfico não só para empresa, mas também para seus colaboradores. Para um bom gerenciamento, precisa de um bom investimento em treinamentos, pois os funcionários para gerenciar uma empresa, precisam estar bem treinados. Para que tenha um bom desenvolvimento dentro da organização, um bom planejamento é essencial. De acordo com Chiavenato, traçar os conteúdos e objetivos é uma maneira de ter sucesso nesses treinamentos e esses objetivos precisam estar claros. Educação no processo de treinamento para Chiavenato (2002) é o esforço do próprio indivíduo e pela mudança de comportamento e evolução nas profissões. Felicíssimo (2001) diz que a educação e treinamento colabora para alcançar os objetivos. A evolução de um profissional depende de um bom investimento educacional, e acrescenta na vida desse profissional, para que ele seja altamente qualificado.

Os pontos positivos do treinamento foram citados durante o texto, agora serão citados alguns pontos negativos. Os valores altos de investimento no treinamento para empresas pequenas e médias podem trazer um grande impacto, pois são empresas com rendas baixas comparadas às grandes empresas e dependendo do treinamento o funcionário precisará se dedicar e ficar até afastado do serviço durante esse período e a empresa precisará arcar com os valores e salário desse funcionário. Um treinamento de má qualidade, vai reverter em um trabalho de má qualidade, por isso é necessário um bom investimento, para que seja revertido em benefícios para o trabalhador e para a empresa.

O Treinamento e Ensino a Distância:

Com o crescente e acelerado avanço das tecnologias, o ensino a distância se tornou uma ferramenta promissora nesse tempo, principalmente na

educação a distância, sendo um ponto positivo, gerando flexibilidade e redução de custos.

Muitas instituições de ensino impulsionaram com o uso das novas tecnologias que o ensino a distância oferece, possibilitando que os colaboradores realizem treinamentos para um maior resultado, como foi citado no artigo, com isso investem em seu maior patrimônio, os próprios colaboradores das organizações.

Um dos pontos negativos nessa área que não encontramos no texto, seria a dependência da tecnologia pensando na possibilidade de eventuais problemas em equipamentos, e também a dificuldade de algumas pessoas com o ambiente digital, sendo um desafio a ser percorrido.

Desenvolvimento:

O sucesso das organizações se dá desde a linha de produção aos gestores, e todas colaboram para tal realização. Tem sido observado a necessidade de estimular e motivar o desenvolvimento dessas pessoas, incluindo o treinamento, autodesenvolvimento e a própria carreira em questão, sendo um ponto crucial, pois pode determinar o modo como as pessoas se relacionam entre si e com a empresa.

O desenvolvimento é um processo, gradativamente o indivíduo vai avançando, melhorando suas habilidades e se preparando para novos desafios que acrescentam para o seu desenvolvimento pessoal, visto que o desenvolvimento será mais eficiente e vantajoso se o indivíduo estiver em um cargo que ele se identifique, caso contrário, suas potencialidades inatas poderão não ser bem aproveitadas.

A avaliação do desempenho de pessoas é algo difícil, mas também importante no processo de verificação de resultado, Pacheco et al (2005) mostra vários tipos de modelos de avaliação de aprendizagens que são avaliação de reação e satisfação, auto avaliação por competências, avaliação de mudança de comportamento, avaliação de resultados, avaliação de processos, avaliação de performance, cada tipo com sua relação de indicadores e critérios específicos.

Conclusão

Diante do artigo “TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS” analisado e de reflexões realizadas, podemos concluir que o processo de treinamento e desenvolvimento em uma organização é de extrema importância para o aprimoramento e qualidade dos serviços. O artigo em questão se mostra didático, com uma leitura fluida e importante para o entendimento do processo, podendo contribuir para um melhor desempenho de gestores e administradores. Nele podemos observar, que com os avanços tecnológicos, novas técnicas e aprimoramentos vão surgindo e com isso também emerge a necessidade e importância dos treinamentos e desenvolvimentos dos colaboradores na realização de suas práticas, para que a organização possa garantir a qualidade diferencial de seus serviços, estando sempre atualizada no mercado.

É discutido também a implantação de recursos tecnológicos para ensino a distância durante esse processo, conhecidos como e-Learning, mas não é considerado os pontos negativos que requerem atenção na implantação de tal formato, então vale uma análise e pesquisa mais aprofundada no tema.

Sendo assim, recomendamos este artigo a todos os gestores, administradores e interessados pelo crescimento de suas empresas, pois ele será de grande ajuda e clareza diante desse investimento que é demorado, necessita de estudos e um bom planejamento, mas que resulta em crescimento, profissionais qualificados e serviços de qualidade.

Referência

LEITE, Paula Almeida Ribeiro Lott, TEREZA Cristina Carneiro. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS.