



A importância do desenvolvimento de treinamento dentro das organizações

Edinaldo de Oliveira¹, Luiz Fernando da Silva Damacena^{1*}, Karla Jeysiane Ferreira de Andrade¹, Karina Rodrigues da Rocha¹, Maíra Tainã Leite¹, Mileny Lima de Souza Nicolini¹, Braian De Souza Bulian²

¹Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: edinaldo.trabalhos@gmail.com

²Docente do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR – Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: braian.bulian@saolucasjiparana.edu.br.

1. Introdução

O desenvolvimento do treinamento dentro das organizações se tornou um ponto importante a ser discutido para evolução dos profissionais e sendo crucial no crescimento das empresas, o processo de treinamento se refere em como capacitar os colaboradores por meios de métodos educacionais e com isso desenvolver suas habilidades e competências, sendo objetivo para melhorar o desempenho individual e coletivo contribuindo com o os objetivos da organização. O treinamento sempre foi uma ferramenta para destaque no quesito organização e qualificação de trabalho, fazendo-se necessário para resolução de contratemplos, sejam eles de origem administrativa, pessoal ou financeira. Realizar a investida em qualificação de mão de obra reflete em um bom desenvolvimento tanto para a empresa quanto para seus colaboradores, aguçando cada vez mais o cenário mercadológico e sua organização.

Como resultado, surge uma problemática: como as organizações conseguem aperfeiçoar seus programas de treinamento para atender às necessidades em constante evolução de seus funcionários e, ao mesmo tempo, garantir um retorno eficaz sobre o investimento em desenvolvimento de pessoal?

Portanto para a organização responder essa pergunta ela deve identificar aspectos importantes do processo como:

- Identificação da necessidade de treinamento na organização: identificando os colaboradores e setores que precisam do aprimoramento.
- A definição dos objetivos claros: sendo específicos e mensuráveis garantindo o direcionamento eficaz.
- O desenvolvimento de conteúdo: onde a organização irá criar o conteúdo incluindo matérias, apresentações e manuais.
- Escolha de métodos de treinamento: escolhendo qual a abordagem irá aplicar, treinamento presencial, online, individual ou em grupo.
- Implementação do treinamento: serão aplicados de acordo com o plano estabelecido dependendo das características dos colaboradores.
- Avaliação e Feedback: etapa importante para avaliar o impacto que teve na organização e fazer as ponderações necessárias.

Sendo assim, as organizações podem estruturar um planejamento de desenvolvimento de treinamento para os colaboradores traçando um objetivo geral que é analisar e aprimorar as estratégias de desenvolvimento de treinamento dentro das organizações, visando melhorar o desempenho e a satisfação dos funcionários, bem como a eficiência operacional da empresa. Criando objetivos específicos como: investigar as tendências atuais no desenvolvimento de treinamento corporativo, incluindo métodos, tecnologias e abordagens inovadoras, analisar a relação entre o desenvolvimento de treinamento e o engajamento dos funcionários, a retenção de talentos e a produtividade organizacional, identificar as principais necessidades de treinamento dos funcionários, levando em consideração as habilidades técnicas e comportamentais necessárias para o sucesso nas funções desempenhadas e com isso, criar uma efetividade sendo interligada com a necessidade de um direcionamento dos colaboradores pela empresa e a carência de mão de obra especializada, eficiente e proativa.

2. Materiais e métodos

Segundo a autora NASCIMENTO, et al, (p.05, 2018), a metodologia tem a finalidade de criar estratégias para direcionar todo desenvolvimento da pesquisa, com tudo refere-se ao conjunto de métodos, técnicas, processos e abordagens sistemáticas utilizados para realizar uma determinada tarefa, resolver um problema, realizar uma pesquisa ou alcançar um objetivo específico.

Segundo GIL, (p.44, 2021), a pesquisa bibliográfica tem como vantagem fazer com que os pesquisadores tenham uma ampliação maior sobre informações que almejam alcançar mediante ao tema proposto. Com isso essa pesquisa utiliza-se referências de livros e materiais que estão publicados para um maior conhecimento com a aplicação da metodologia nesta pesquisa, embasou-se em uma pesquisa bibliográfica, para uma melhor compreensão sobre o tema que está sendo estudado com as informações emitidas nesse texto criando o objetivo de qualificar e entender a grande importância do desenvolvimento do treinamento nas organizações.

3. Resultados e Discussões

Segundo o autor Silva (2019, p.12), equipes que prezam a preparação e buscam a capacitação, costumam capturar altos índices de desempenho, alterando significativamente a produtividade das alterações, tendo o poder transformador levando a equipe e gestores a outro patamar de atuação através do conhecimento. Para Chiavenato (2010), o treinamento de pessoas deve ser uma atividade contínua, constante e ininterrupta, e que independente se os colaboradores se encontram em ótimo desempenho, tanto individual quanto em equipe, deve-se continuar a orientação e o incentivo a melhoria.

Portanto segundo o autor ANTONIO (p.108-109, 2018) o treinamento irá preparar o colaborador para tarefa a ser desenvolvida sendo mais habilidoso e competente, também o autor menciona que os colaboradores já tragam uma base bastante boa de conhecimentos possibilitando a empresa a terem recursos melhores. Os resultados e os objetivos do trabalho sobre o desenvolvimento do treinamento nas

organizações são cercados pelos estudos e pesquisas envolvendo os livros e artigos científicos onde o treinamento é o fator essencial para desenvolver as habilidades e competências de cada colaborador dentro da organização impactando o crescimento no mercado de atuação.

Através das pesquisas observamos o impacto que pode existir no mercado quando os colaboradores são mais eficientes e motivados em seu local de trabalho criando um laço mais objetivo não só com o trabalho individual, mas como o coletivo como todo. Os colaboradores de uma empresa são suas principais peças, pois é diretamente ligada a execução de tarefas e estão estritamente ligados à imagem da empresa, com isso, ter uma equipe capacitada e alinhada com as informações da empresa é um dos fatores primordiais para o sucesso de uma organização sendo assim essencial a criação de um processo de aprendizagem para a evolução dos colaboradores e o crescimento da organização.

4. Considerações finais

Portanto, como visto ao decorrer desse trabalho a importância do treinamento de pessoas se dá nos inúmeros benefícios que se agrega a empresa como um todo, aglomerando valor aos colaboradores, o treinamento não deve ser visto apenas como um custo, mas como um investimento estratégico. Funcionários bem treinados tendem a serem mais produtivos, eficientes e motivados, o que pode contribuir significativamente para o desempenho e o crescimento da organização promover uma cultura de aprendizado dentro da organização incentiva a busca contínua por conhecimento e habilidades. Isso cria uma equipe mais preparada para enfrentar desafios e inovações.

5. Referências

BORGES, Angelica P. A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas. Aparecida de Goiânia, 2015. Disponível em <http://www.fanap.br/Repositorio/254>. Acesso em 24 set. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projeto de pesquisa, Barueri (SP): Editora Atlas, 2022. Página 44. ISBN 9786559771646.

NASCIMENTO, Amanda de Lourdes do, et al. A qualidade no atendimento e a satisfação do cliente-análise do atendimento prestado pelas empresas do comércio varejista da cidade de Resende-RJ. Páginas 02, 04, 05.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2018. *E-book*. ISBN 9788547230449.