

7ª JORNADA ACADÊMICA 2013

18 a 23 de Novembro

Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás

Crescimento Regional – Inovação e tecnologia no mercado de trabalho

IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES: DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DE PESSOAL

Elineide Francisca dos Santos¹, Thais Oliveira dos Santos¹, Divina Aparecida L. L. Lima²

¹ Acadêmicas do curso de Administração da Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás.
lineide.santos@gmail.com

² Docentes da UEG Unidade Universitária da UEG de Santa Helena de Goiás.
divalunas@gmail.com

RESUMO – Este estudo tem como finalidade mostrar que a gestão de pessoas tem grande importância nas organizações, pois através dela é que todos os departamentos fluem bem, de acordo com suas influências, políticas e práticas aplicadas em determinadas situações de cada departamento dentro da empresa. Mostrar que uma empresa que treina e desenvolve seus profissionais ganha muito em relação aos seus concorrentes no mercado globalizado e cheio de tecnologia. Focalizar no desenvolvimento e treinamento das pessoas e aplicar o conhecimento de maneira eficaz e eficiente, de modo que a empresa capacita seus profissionais para o melhor crescimento próprio, mostrar que o processo de desenvolvimento e treinamento está relacionado diretamente com as estratégias do negócio e as competências da empresa.

PALAVRAS CHAVES: gestão, pessoas, desenvolvimento, treinamento

INTRODUÇÃO

Para que as empresas se mantenham no mercado, sejam pequenas, médias ou de grande porte é preciso aderir à gestão de pessoas onde o seu processo consiste em desenvolver o desempenho eficaz e eficiente das pessoas.

O problema deste estudo está em descrever a importância da gestão de pessoas e desenvolvimento de pessoal dentro das organizações. Como colocar em foco a gestão de pessoas como ferramenta principal no processo de desenvolver e aprimorar o profissional nas empresas mostrando a qualidade de uma empresa que utiliza a gestão de pessoas como uma ferramenta estratégica.

Considerando que ela envolve todos os departamentos da organização e tem objetivo de aumentar o capital intelectual e desenvolver o aprimoramento médio e longo prazo dos recursos humanos disponíveis, visando à contínua realização do potencial existente nas organizações.

GESTÃO DE PESSOAS

Poucas são as empresas que mantêm uma diretoria ou um departamento de gestão de pessoas (GP). Todavia pode-se falar que aquelas tem GP, como departamento consegue maior sucesso no mercado, trabalha com profissionais capacitados, motivados e com satisfação para realizar os objetivos da organização.

Gestão de pessoas consiste em planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do

7ª JORNADA ACADÊMICA 2013
18 a 23 de Novembro
Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás
Crescimento Regional – Inovação e tecnologia no mercado de
trabalho

peçoal, ao mesmo tempo em que a organização constitui o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho.(CHIAVENATO, 2006, P.138)

Portanto a GP busca conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com atitude positiva e favorável. A gestão de pessoas ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as empresas. O setor de gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais que a instituição deseja, com o objetivo de desenvolver e colaborar para o crescimento da organização e do próprio profissional.

As organizações precisam acreditar no departamento de gestão de pessoas, que tem grande habilidade dentro da mesma e funciona até como uma linha de staff, pois grande é a sua funcionalidade na empresa, gerando informações necessárias para a tomada de decisão no amplo mercado de trabalho e sobre a qualificação de um funcionário para pode traçar um plano de carreira, cargos e salários entre outros, de acordo com o desenvolvimento do profissional. A gestão de pessoas quando é feita de maneira adequada e visualizada como investimento e não gasto gera grande benefício para empresa, onde com gestão de pessoas busca a caracterização do perfil, desenvolvimento intelectual e desenvolvimento afetivo e social. O desenvolvimento e treinamento de pessoas são instrumentos de alavancagem de desenvolvimento das competências, do desempenho e de resultados que as organizações precisam se manter no mercado. O treinamento e desenvolvimento adequado permite gerar maior eficiência e produtividade no trabalho , a medida que possam exercer suas atividades com conhecimento habilidade e atitudes.

DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DE PESSOAL

A maioria das empresas capacita seus funcionários para um determinado cargo ou trabalho através do treinamento. O papel do treinamento é aumentar o conhecimento específico e desenvolver as habilidades e competências. Quando se refere em investir nas pessoas não quer dizer que a empresa esta tendo despesas, mas sim está pensando na qualidade dos serviços que serão apresentados e as oportunidades que os funcionários têm de crescer e elevar seus níveis de aprendizado tornando também uma motivação.

É importante que cada organização saiba direcionar suas decisões para melhorar seu desempenho. O sucesso do treinamento não é medido apenas porque as pessoas melhoram suas competências individuais, mas também porque elas passam a contribuir positivamente para o desempenho organizacional. (CHIAVENATO, 2006, p. 413)

Assim tem por finalidade ajudar a alcançar os objetivos da empresa, ou seja, quanto mais preparação tiver os funcionários melhores resultados a organização vai obter. As organizações devem usar a estratégia do treinamento nas empresas na hora e no momento certo, usando quatro etapas:

- Analisar = diagnosticar as necessidades de treinamento.
- Planejar= programar o treinamento.
- Fazer = executar o programa de treinamento.

7ª JORNADA ACADÊMICA 2013
18 a 23 de Novembro
Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás
Crescimento Regional – Inovação e tecnologia no mercado de
trabalho

- Avaliar = avaliar os resultados do programa de treinamento. (CHIAVENATO, 2006, p. 413)

É preciso analisar a necessidade que os empregados têm em relação ao treinamento, elaborando de uma maneira que possa suprir, executando da melhor forma e por ultimo avaliar o resultado final deste treinamento com o intuito de saber se contribuiu ou não para o desenvolvimento dos funcionários.

Segundo Chiavenato (2006) existem as competências básicas que as pessoas devem ter para realizarem suas atividades nas organizações, são caracterizadas pelo conhecimento, habilidades, atitudes e outras características pessoais. A gestão por competências procura substituir o treinamento por uma visão das necessidades do negócio, mostrando como as pessoas poderão contribuir para o sucesso da empresa. 1- Aprender a aprender: As pessoas devem querer aprender continuamente 2- Comunicação e colaboração: As eficiências das pessoas estão cada vez mais vinculadas a habilidades de comunicação e colaboração. 3-Raciocínio criativo e resolução de problemas: A organização espera que os funcionários descubram como melhorar e agilizar seus trabalhos. 4- Conhecimento tecnológico: Ênfase nos equipamentos de informação, utilizando o computador como fonte de comunicação dentro das organizações. 5- Conhecimento dos negócios globais: As pessoas devem aprender novas habilidades técnicas e comerciais, e que levem para o lado competitivo global. 6- Desenvolvimento da liderança: Os segredos do sucesso das organizações estão nas pessoas em levar a mesma ao topo. 7- Autogerenciamento da carreira: As pessoas precisam assumir que possuem qualificações e conhecimento para gerenciar sua carreira profissional.

O desenvolvimento de pessoas representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas organizações. Visa aquisição de novas habilidades e novos conhecimentos e a modificação de comportamentos e atitudes.

Procura definir métodos e procedimentos que possibilitem maximizar o desempenho profissional e eleva os níveis de motivação para o trabalho. As empresas precisam de um plano de desenvolvimento, pois motiva as pessoas da organização, cria perspectiva de evolução e contribui para a melhoria de resultados.

Já o treinamento, um dos muitos recursos utilizados no processo de desenvolvimento, visa o aperfeiçoamento do desempenho funcional, ao aumento da produtividade e ao aprimoramento. “Na realidade, o treinamento prepara as pessoas para o desempenho do cargo mediante um processo contínuo visando a manter permanentemente atualizadas com a tecnologia utilizada na realização de suas tarefas.” (TACHIZAWA, TAKESHUY, 2006, p. 219). Nenhuma organização consegue manter um bom nível de produtividade sem uma equipe de profissionais preparados.

O treinamento normalmente acontece a partir de uma necessidade apresentada pelo funcionário ou por determinada área ou ainda devido alguma oportunidade que surja para empresa e seus negócios. O treinamento vale muito nas empresas, onde os seus funcionários se capacitam para exercer suas funções e necessidades profissionais e também individuais.

Trata-se do procedimento de capacitação funcional com vistas a melhoria da qualificação e das habilidades necessárias do funcionário para o desenvolvimento de determinada função. Nas empresas modernas, voltadas para o desenvolvimento e fortalecimento do patrimônio humano, como forma de posicionar cada vez mais e melhor no mercado, o treinamento, antes de ser custo, é visto como investimento. Sua importância ganhou tamanha dimensão que, dentro do sistema de recursos humanos recebeu um departamento específico, denominando T&D- Treinamento e

7ª JORNADA ACADÊMICA 2013
18 a 23 de Novembro
Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás
Crescimento Regional – Inovação e tecnologia no mercado de
trabalho

Desenvolvimento de Pessoal. (COMPÊNDIO DE ADMINISTRAÇÃO, 2012, p. 403)

MATERIAL E MÉTODOS

Foi elaborado e aplicado um questionário com questões abertas feitas a um gestor de pessoas do departamento de sua empresa. Espera-se que as análises contribuíssem para o entendimento da importância da gestão de pessoas em novas empresas, e as que já atuam no mercado. Foi também utilizados livros e revistas para a fundamentação teórica do estudo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados indicam que as empresas que aderem a ter um próprio departamento de gestão de pessoas tem grande vantagem de ser manter num mercado abrangente e competitivo e com grandes concorrentes, onde muita empresa que não tem um departamento dentro da sua própria empresa decreta falência.

A empresa X teve seu resultado positivo após ter dado lugar ao de RH na organização, onde se levantaram dados antes de tomar quaisquer decisões. Na empresa foi salientado na entrevista que uma terça parte do tempo é utilizada para desenvolvimento e treinamento para adaptação de cargos, dessa maneira cria-se um dado importantíssimo para as empresas estar sempre investindo em desenvolvimento de profissionais, porque no mundo globalizado e capitalista da atualidade o maior capital é o conhecimento humano, e investir em conhecimento é investir em capital para obtenção de lucro.

Muitos empresários dizem que são capazes de administrar seus próprios negócios sem ajuda de pelo menos uma consultoria de gestão de pessoas, mas com o passar do tempo eles não aguentam o turbulência de mercado financeiro, as pressões dos concorrentes e a competitividade de espaço, por isso é necessário aplicar e investir em desenvolvimento e treinamento de pessoal.

Entende-se que é muito bom ter um departamento da empresa e também mostram as facilidades de aplicar desenvolvimento de pessoal buscando conhecimento habilidade e atitudes positivos em relação aos seus conhecimentos,

CONCLUSÕES

Conclui se que a empresa analisada esta apta em relação ao departamento de gestão de pessoas, pois se preocupa com o desenvolvimento dos seus funcionários e busca cada vez mais investir em seu pessoal, motivando-se através da questão de se manterem no mercado e estar trabalhando com profissionais capazes de exercer suas funções atribuídas, pode dizer que uma empresa capacitada é uma grande empresa com grande chance de futuro brilhante. Dentro da gestão de pessoas existem outros mais fatores que a compõe, mas o desenvolvimento e treinamento ser não feito de maneira adequada e correta, os outros departamentos não trabalha bem.

A gestão de pessoas é de extrema importância nas empresas, pois tê-la é necessário para manter uma ótima gestão. Existem muitas empresas que não aderem ao departamento de gestão de pessoas por achar que podem continuar caminhando sem o mesmo, só que o departamento de pessoas é de extrema importância e arriscar ficar sem ela pode gerar muitos problemas desfavoráveis para a empresa.

7ª JORNADA ACADÊMICA 2013
18 a 23 de Novembro
Unidade Universitária de Santa Helena de Goiás
Crescimento Regional – Inovação e tecnologia no mercado de
trabalho

Já as organizações que se preocupam em treinar e desenvolvem seus profissionais estão na frente de muitos concorrentes, pois investir nos seus colaboradores é essencial para se manter no mercado. Além de proporcionar um porto seguro aos seus colaboradores de saber que a empresa se preocupa com o seu bem estar e com seu desenvolvimento cada vez mais.

Gestão de pessoas não é somente um simples departamento, e sim um pedaço do coração da empresa, pois agrega e leva valores e auxiliam nas grandes e pequenas tomadas de decisões para qualquer gestor que precise de uma informação sobre um de seus funcionários para faça justiça em relação as suas habilidades, conhecimento e atitudes profissionais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negocio**. 5.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

GOMES, Eugênio Maria. **Gestão de pessoas: Compêndio de Administração**. 3 ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2012.

ANDRADE, Jairo Borges; ABLLAD, Gardênia da Silva. **Fundamentos para a gestão de pessoas: Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VILAS BOAS, Ana Alice. **Gestão estratégica de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.