

CONIC SEMESP

16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: OS DESAFIOS DAS PRÁTICAS DE TREINAMENTO EM TEMPOS DE CRISE

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE ENIAC

AUTOR(ES): ELANNE LAYNE SILVEIRA DOS SANTOS, BRENDA KEILA SANTANA FERREIRA,
GRAZIELE SILVA SANTANA

ORIENTADOR(ES): MARIA HELENA VELOSO SALGADO

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

Esta pesquisa bibliográfica tem por objetivo apresentar a influência do capital intelectual na criação de diferenciais competitivos, pois são as pessoas os agentes capazes de inovar e adaptar-se às mudanças do ambiente organizacional em tempos de crise. Além disso, com esse período de desaceleração econômica, muitas empresas procuram cortar custos e diminuir as ações de investimentos em treinamentos para a capacitar os colaboradores, sendo esse um dos fatores indispensáveis que impacta positivamente no processo de melhorias.

2. INTRODUÇÃO

O cenário econômico atual exige cada vez mais das organizações empresariais inovação, qualidade e busca constante de vantagem competitiva. Diante desta exigência, a gestão de pessoas torna-se uma ferramenta estratégica e fundamental para o sucesso dos negócios da empresa.

“O mapa dos determinantes da competitividade sistêmica, indica que um dos fatores que mais influenciam as organizações a serem competitivas são as pessoas.” (BOOG, 2006, p. 84).

Investir no capital intelectual é aumentar a eficácia operacional e estratégica, através do treinamento contínuo das pessoas, de modo a atingir o nível de desempenho de competências e habilidades almejado pela organização, para alcançar as metas desejadas. É necessário pensar a longo prazo, pois o período de recessão econômica terá fim, e a organização precisa estar preparada para a retomada do mercado e novas oportunidades.

Portanto, deixar de investir nos recursos humanos deve ser a última opção nestes momentos, pois, de acordo com a teoria de Charles Darwin (1809-1882) o ser humano é o único recurso capaz de adaptar-se as mudanças, encontrar soluções e melhorias, vestindo a camisa da empresa, a fim de alcançar a tão almejada superação desse momento crítico.

3. OBJETIVO

Evidenciar a importância de investimento contínuo em treinamento, com o objetivo de enriquecer o capital intelectual da organização, a superação dos obstáculos da recessão econômica.

4. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa utilizada para o presente estudo será a bibliográfica, conforme Macedo (1994, p.42) “pesquisa bibliográfica é a seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa e o respectivo fichamento das referências para que sejam posteriormente utilizadas”, com o objetivo de embasar a importância de treinar as pessoas em momentos de crise segundo autores especialistas no assunto.

5. DESENVOLVIMENTO

Em tempos de crise, a lei que rege as tomadas de decisões nas organizações é: “Reduzir custos desnecessários e rever os processos de negócio em busca de melhorias”. E um dos departamentos que mais sofre este impacto é o Recursos Humanos: demissões em massa, redução da jornada de Trabalho, paralisação das promoções horizontais e verticais, redução ou até mesmo extinção dos programas de treinamento.

O clima de insegurança em relação ao futuro ou às possíveis consequências de uma economia instável, inflação acima da meta e altas taxas de desemprego, fazem as organizações parar de investir em pessoas, porém, comete um grande erro, pois é neste momento que precisarão de um capital intelectual diferenciado para superar as expectativas dos clientes.

Baseado nos princípios do National Industrial Conference Board, “o treinamento tem por finalidade ajudar aos objetivos da empresa, proporcionando oportunidades aos empregados de todos os níveis de obterem o conhecimento, a prática e a conduta requeridos pela organização”, mas Hoyler (1970) vai mais além, que considera o treinamento como um “investimento empresarial destinado a capacitar uma equipe de trabalho a reduzir ou eliminar a diferença entre o atual desempenho e os objetivos e realizações propostas”.

Portanto, analisando as afirmações dos autores acima, podemos concluir que treinar e desenvolver pessoas não é uma despesa, mas um investimento precioso cujo o retorno é altamente compensador para a organização (CHIAVENATO, 2009, p.42).

6. RESULTADOS PRELIMINARES

A escolha pelo tema justifica-se pelo cenário econômico atual e a importância de continuar investindo em treinamento, e analisando as pesquisas bibliográficas mencionadas até aqui, pois de acordo com Toledo (1986, p.88) “treinamento na empresa é a ação de formação e capacitação de mão de obra, desenvolvida pela empresa, com vistas a suprir suas necessidades.

Porém, para o treinamento ser eficaz é necessário que os colaboradores treinados apliquem com dedicação o que aprenderam, e a empresa desde o plano inicial deve estabelecer as competências necessárias para alcançar o objetivo esperado.

7. FONTES CONSULTADAS

ABTD. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias /** Coodenação Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. - São Paulo : Pearson Prentice Hall,2006.

CHIAVENATO. Idalberto. **Manual de treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** Barueri, SP: Manole - 7.ed.rev.e atual, 2009.

HOYLER, S. **Manual de relações industriais.** São Paulo: Pioneira, 1970.

MACEDO, Neusa Dias de. **Iniciação à pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa.** - 2.ed. revista São - Paulo: Edição Loyola - 2.ed. revista, 1994.

McGEHEE, W.;THAYER, P. W. **Training in business and industry.** Nova York: Wiley Interscience, 1961.

TOLEDO, F.; MILIONI, B. **Dicionário de Recursos Humanos.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1986.