**Faculdade Luciano Feijão - FLF**

**Curso de Administração**

**Antonio Bruno Gonçalves Magalhães**

**Treinamento e desenvolvimento, como estratégia competitiva nas organizações**

**Sobral-Ce**

**2016**

**Treinamento e desenvolvimento, como estratégia competitiva nas organizações**

**Palavras-chave:** Treinamento. Desenvolvimento. Estratégia Competitiva.

**1 JUSTIFICATIVA**

É possível perceber que o mercado está cada vez mais competitivo, demonstrando um cenário que se encontra em constantes transformações incessantes nos negócios que a cada dia acarretam necessidades de novos métodos, ferramentas, processos, como também novas tecnologias. A globalização, por exemplo, vem fazendo com que a concorrência cresça de forma acelerada. Compreender o treinamento é entender que sua definição é bem amplo, sendo assim é importante utilizar a maneira a demonstrar o desempenho e a forma na qual a empresa estimula a compreensão e o conhecimento de seus colaboradores (BOHLANDER E SNELL, 2010).

O treinamento e desenvolvimento tem se tornado algo indispensável nas empresas mais modernas, pois através do T&D que os objetivos almejados tem se tornado algo concreto, também como as experiências. Dessa forma, treinar e desenvolver pessoas torna-se um fator de grande importância para a organização quando se refere à competitividade.

Segundo Dutra (2009) o desenvolvimento da empresa esta diretamente relacionada o seu know-how de evoluir pessoas e ser desenvolvida por pessoas, ou seja, o desenvolvimento vem para aprimorar e ordenar o colaborador para a inovação tecnológica e competitiva que o comercio a cada dia vem à provocação.

Nenhuma organização pode funcionar sem um nível de comprometimento e esforço por parte de seus colaboradores é através disto que existem as teorias motivacionais, que são fatores que influenciam diretamente no comportamento dos mesmos, uma vez que qualquer organização busca obter vantagens competitivas, não uma vantagem que o concorrente pode obter com uma facilidade melhor. Ramos (1990), Robbins et al.(2010) e Tamayo e Paschoal (2003), não exemplifica o que possibilita, mas sim como uma pessoa estimulada se desempenha no trabalho, ou seja, colabora com o melhor de si na execução das suas atividades .

Percebe-se que a disputa pelo mercado cresce constantemente e só vence os melhores, ou seja, aqueles que apresentam estratégia bem definidas, assim fazendo com que a empresa alcance seus objetivos organizacionais, através das pessoas que são os agentes estratégicos da mudança. É necessário também ter a valorização do colaborador e ainda mais do sistema de treinamento e desenvolvimento que o mesmo participa, pois ele é o principal responsável por tornar a empresa ainda mais competitiva, é através de apropriados habito de pensamento e ação, habilidade, conhecimento e atitudes que são fundamentais para a eficácia dos processos de treinamentos e desenvolvimentos através de hábitos apropriados de pensamentos e atitudes, habilidades e conhecimento.

Segundo Mussak (2010) aprender é o ato da ideia de permitir os meios para oportunizar o conhecimento. Treinar na essência é mais relevante é instruir a pensar e criar, é entender e praticar, o treinamento é algo de curto prazo, que tem como objetivo fazer o colaborador a pensar de maneira rápida a melhor forma de desenvolver uma função, tarefa.

Para Milkovich e Boudrean (2000) o desenvolvimento é o processamento de longo prazo para desenvolver a eficácia e o incentivo dos colaboradores a fim de torná-los futuros componentes valiosos da empresa o desenvolvimento inclui além do treinamento, a profissão e outras experiências.

Como bem evidenciado, as empresas de fato, necessitam de investimentos, de novas formas de trabalho e serviços, onde treinar e desenvolver pessoas para o serviço da empresa é algo importante, porque os colaboradores passam a desempenhar seus métodos e habilidades, e ao desempenhar tal função os mesmos estarão conhecendo o uso do sistema de treinamento na capacitação daqueles nas quais fazem a organização.

Neste sentido, o estudo pretende responder o seguinte questionamento: Será que as empresas têm ciência da importância da aplicação do treinamento e desenvolvimento de pessoas na organização no intuito de mudar comportamentos, agregar conhecimentos, desenvolver habilidades e transformar pessoas em excelentes profissionais? Baseado nessa problemática o estudo tem como objetivo a contribuição do T&D para motivar e aumentar a sensibilidade nas relações pessoais e na condução das equipes como também suprir habilidades, conhecimentos e atitudes especificas para o desempenho de tarefas futuras.

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

**2.1 Treinamento e Desenvolvimento nas Organizações**

O sistema de treinamento e desenvolvimento é a principal forma onde o processo de desempenho é organizado dentro da empresa, para isso é necessário conhecer a definição para entender como o (T&D) são trabalhados.

Segundo Dessler (2003), o treinamento é o conjunto de procedimentos habituado para condizir os colaboradores novos e antigos a agilidade precisa para a realização da atividade. Já para Reginatto (2004) a capacitação ajuda os indivíduos a serem mais competentes, evitando erros, desenvolvendo ações e conquistando maior eficácia, pois, por meio do treinamento é possível avaliando e acompanhando a conduta.

Milkovich e Bourdreau (2010) conceituam o treinamento como sendo um processo sistematizado com o intuito de promover a aquisição de habilidades, regras e atitudes resultadas numa melhor adequação entre as características dos colaboradores e as exigências diante da sua função. Percebe-se que cada autor define de uma forma o treinamento mais que no sentido amplo tudo acaba reiterando o que todos falam, Dessler classifica o treinamento com uma etapa de informação para o colaborador na qual é de curto prazo.

 Já Reginatto vem afirmando o que Desseler falou e apenas acrescenta que o treinamento ajuda as pessoas a não cometerem erros, e com isso a produtividade se torna mais positiva, Milkovich e Bourdreau reafirmam tudo que os autores anteriores já falavam que o treinamento vai ser as características que o colaborador precisa para as exigências do seu cargo, o treinamento tem uma diferenciação do desenvolvimento onde o treinamento é de curto prazo e para o desempenho do trabalho, já o desenvolvimento é de longo prazo e busca explorar o potencial e a capacidade do colaborador.

Pacheco *et al* (2005) define o desenvolvimento como uma linha de desdobramento com numerosas preparações, e cada vez mais o home finaliza uma formação e esta pronto para um atual estimulo de seu crescimento pessoal. Dutra (2009) manifesta que o desenvolvimento da empresa está diretamente correlacionado a sua experiência de prosperar pessoas e ser desenvolvida por pessoas. Afirma ainda que as organizações estejam percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

Na qual onde muitas das vezes são responsáveis pelo sucesso da equipe e da própria organização, também colaborando para que a organização consiga sair na frente dos concorrentes como empresa que tem grandes vantagens competitivas nos diversos segmentos de mercado.

**2.3 T&D uma Estratégia Competitiva**

Segundo Porter (2002), define a estratégia competitiva como alguma tática notada pelo cliente, sinalizada pelo mercado, e que gere um feedback em resultado.

Segundo Lacombe (2005) vantagem competitiva é perceptível como um proveito sobre os opositores oferecendo superior reputação para os clientes por meio de algo que o comércio valorize e que os opositores tenham obstáculos em copiar incluindo a organização na frente dos seus concorrentes em termos de desempenho. Segundo Barney (2011, p.09) uma empresa apresenta benefícios competitivos no maior valor moderado do que suas concorrentes.

Empresas que tem vantagem competitiva no mercado são aquelas que constantemente buscam o que há de mais moderno e novo no mercado, são empresas que fazem altos investimentos tecnológicos, investem também no potencial do colaborador treinando-o e desenvolvendo-o, pois conhece que o mesmo poderá prestar serviços de qualidade, com isso vem a diferenciação da empresa que tanto investe no capital intelectual do colaborador, são empresas que são classificadas como melhores empresas para se trabalhar, colaborador competente com informações saberá trabalhar estrategicamente e poder conectar as estratégias essenciais como forma de ser competitivo.

Mintzberg e Quinn ( apud SERTEK, 2011, p. 104) definem estratégia como: um plano que liga os principais pontos para conseguir o que foi definido para aquele determinado comando e a sequência das ações a serem desenvolvidas pela a organização. Uma estratégia na área de treinamento e desenvolvimento bem formulada ira ajudar a organização a alocar seus recursos de maneira bem mais rápida e prática, já que tem com base as competências e as deficiências interna da organização.

Serão decisões da organização que ira revelar os objetivos propósitos e metas. (apude Sertek, 2011, p11) a administração estratégica e o T&D surgem para levar ate às organizações a prática de treinar e desenvolver seus colaboradores, tornando a organização mais competitiva no mercado, pode-se falar que isto se constitui como um processo contínuo que busca a interação de manter a empresa como um grupo integrado ao ambiente.

A política de treinamento e desenvolvimento deve ser mais enfocada com sobriedade e capacidade e que entenda e comprove que o T&D é um mecanismo que traz uma profunda alavancagem nas transações e geram grandes resultados. É desta forma que as organizações devem acreditar quer o treinamento como uma aplicação estratégica.

**3. METODOLOGIA**

Na elaboração deste projeto de pesquisa, utilizaremos uma pesquisa de natureza teórico-bibliográfica em que se faz necessário a leitura de obras que norteiem a discussão acerca da importância do “treinamento e do desenvolvimento, uma estratégia competitiva dentro das organizações”.

Esta proposta é importante porque propõe discutir a maneira como as organizações estão inseridas no mercado, quais os objetivos a serem alcançados no mundo dos negócios e de que forma as mesmas estão preparando tecnicamente seus colaboradores para atender as necessidades da empresa e do mercado.

Também, veremos no decorrer da referida pesquisa que o processo de desempenho mediado pelo treinamento e desenvolvimento de pessoas tornou-se um fator estratégico de grande importância para as organizações principalmente no que diz respeito à competitividade, isto acontece porque competir em um mercado cada vez mais concorrido, as empresas precisam estarem aptas a treinarem seus colaboradores, uma vez que treinando-os, eles terão mais subsídios para desempenhar melhor suas atividades e conseguintemente, as empresas obterão maior desempenho.

**REFERÊNCIAS**

BARNEY, J.B. **Administração estratégica e vantagem competitiva** /Jay B. Barney e William S. Hesterly; tradução Midori Yamamoto; revisão técnica Pedro Zanni. – 3. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

BOHLANDER, George Bohlander, SNELL, Scott Snell, **Administração de Recursos Humanos.** – Tradução as 14ª edição norte-americana, São Paulo, Cengage Learning. 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.

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

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

MUSSAK, Eugenio. **Gestão Humanista de Pessoas: o fator humano como diferencial competitivo.** Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2010.

PACHECO, Luiza. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Luiza Pacheco, Anna Cherubina Scofano, Mara Beckert, Valéria de Souza. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PORTER, Michael. **Vantagem Competitiva**. São Paulo: Atlas, 2002.

RAMOS, J. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. Psicol. USP, v.1, n.2, p. 127-140, 1990.

REGINATTO, Antonio Paulo. **Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe**. 2. ed. Porto Alegre : SEBRAE/RS, 2004.

ROBBINS, S. P.;  JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SERTEK, P. **Administração e planejamento estratégico**/ Paulo Sertek, Roberto Ari Guindani, Tomas Sparano Martins, - 3. Ed. ver., atual e ampl, - Curitiba: Ibpex, 2011. – (Série Administração estratégica).

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador.** Revista de administração contemporânea. v.7, n. 4, p. 33-54, 2003.