

“Formação e Desenvolvimento de Quadros”

Publicado em 21 de Novembro de 2016



Formando e Desenvolvendo os seus profissionais, as empresas os tornam preparados para melhor auxiliá-las a enfrentar o grande desafio concorrencial, a “Qualidade com baixo Custo”.

Selecionar as pessoas certas para a organização é o primeiro passo, porém a partir daí é necessário desenvolver-se as suas capacidades e competências para que os mesmos possam maximizar os seus potenciais.

As empresas, no final do século passado, mais precisamente na década de 80 e, até ao início da década de 90, atuavam, em grande parte, sem sobressaltos, num ambiente de pouca ou de nenhuma

concorrência, a depender do produto fabricado ou do serviço prestado. No início dos anos 90, a abertura de grande parte das economias em desenvolvimento aos mercados internacionais, começou a deixar o ambiente mais aquecido, mais competitivo. Essa abertura obrigou-as a repensar as suas estratégias, os seus processos de produção e de relacionamento com seus próprios colaboradores, com os seus clientes, com os seus fornecedores e, até com a sociedade na qual essas empresas encontravam-se inseridas.

Independentemente das novas estratégias adotadas, tornou-se extremamente importante que o seu quadro de pessoal fosse enxuto e com qualidade, pois para enfrentar a realidade de uma economia aberta, tornou-se premente a absorção e implementação de novas tecnologias.

As necessárias transformações levaram-nas à modernização e, assim, a ter os seus produtos ou serviços mais competitivos.

Essas ocorrências levaram muitas organizações a investirem pesadamente na melhor formação e no desenvolvimento do seu efetivo de pessoal. Os resultados contribuiriam sobremaneira para um melhor desempenho destas.

Por vezes deparamo-nos com situações onde algumas empresas dão pouco crédito a estas ações. Esta postura está ligada diretamente à forma amadora, empreendida pelas mesmas no tratamento do assunto. A ausência de um trabalho profissional, bem direcionado faz com que os seus resultados sejam fracos, diminuindo a sua força, denegrindo o seu conceito.

De um modo geral, as pessoas entendem que Formação, Desenvolvimento e Trabalho, são coisas distintas e não complementares. Para boa parte destas pessoas as ações de Formação e Desenvolvimento não são consideradas como Trabalho, ou são atividades menos importantes do que as do Trabalho. Por esta razão, estas atividades devem ser tratadas com muito profissionalismo, para que não fiquem expostas a este tipo de interpretação.

Os programas de Formação e Desenvolvimento de Pessoal, quando bem estruturados, organizados e trabalhados, ou seja; realizados por profissionais especialistas no assunto, asseguram o sucesso da organização no cumprimento das suas metas.



Para atendimento às contingências de um novo ambiente de trabalho, muitas organizações implementam programas de qualidade. Esses programas objetivam a valorização dos seus colaboradores, a obtenção de um bom clima interno, a criação de uma maior aproximação do topo da empresa com a sua base, enfim, visam tornar as pessoas mais participativas nos processos de melhoria da empresa.

O atendimento adequado à execução dos referidos programas, deve possuir como patrocinador o próprio presidente da empresa. A competência em formar e desenvolver pessoas, assim como a partilha de conhecimentos, deve constar dos sistemas de avaliação de desempenho das empresas. Devem ser uma responsabilidade de todos.

Na Formação o colaborador deve sentir-se "um aprendiz" de uma tecnologia,

exercitando alguma mudança quanto aos métodos praticados nas suas tarefas, aplicando-os, em tempo real, ao seu mundo funcional. Já no Desenvolvimento o mesmo deve sentir-se “um profissional bem avaliado” pela empresa. Ter sido escolhido para aumentar os seus conhecimentos em novas áreas de atuação, o que se faz, normalmente, através dos sistemas de “rodízios”, o que lhe dará a oportunidade de crescimento na sua linha de carreira.



Ao realizarmos um bom trabalho na Formação e Desenvolvimento de Pessoal, produzindo benefícios reais para a empresa, devemos divulgá-los no seu âmbito, prestigiando os Colaboradores abarcados pelos programas passando a ter um efeito multiplicador de interesse noutros profissionais.

Alexandre Rocha - Economista

MULTI - MÉTODOS
Consultoria e Gestão Empresarial
PCA - Presidente do Conselho de Administração

“Não tenha medo da mudança. Ela assusta, mas pode ser a chave daquela porta que você tanto almeja abrir”
autor desconhecido