

A EVOLUÇÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: TREINAR OU DESENVOLVER?

Rita de Cassia da Silva Mello¹

Treinamento, capacitação profissional, educação corporativa: essas são algumas denominações que demonstram a preocupação das organizações em relação ao desenvolvimento de seus funcionários.

O conceito de treinamento aparece no século XX na indústria moderna e teve suas bases nos estudos de Taylor quando ele apresentou o estudo de tempos e movimentos como parte da pesquisa sobre racionalização do trabalho.

Essa visão operacional e mecanicista de treinamento durou até a década de 50 quando começaram a surgir os conceitos de gestão da qualidade nas escolas Americanas e Japonesas. No início dos anos 90, Peter Senge lança a ideia das organizações de aprendizagem.

Essa visão é reforçada nos anos 2000 em diante com a visão contemporânea de desenvolvimento de pessoas. O conceito de Universidade Corporativa aparece como um novo conceito de desenvolvimento de pessoas nas organizações.

Hoje percebemos que ciência e tecnologia são aliadas da organização e influenciam na educação corporativa.

É nesse contexto que a organização pela gestão de conhecimento deve refletir: treinar ou desenvolver pessoas?

Desenvolvimento tem um conceito mais abrangente. Existe diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. O treinamento é orientado para o curto prazo, focalizando o cargo atual. O desenvolvimento de pessoas foca o futuro, desenvolvem-se as capacidades e habilidades que serão necessárias para qualquer cargo que o funcionário poderá ocupar. Desenvolver pessoas está ligado às ações organizacionais que estimulam o crescimento pessoal de seus colaboradores.

Com esse cenário, as organizações perceberam que desenvolver pessoas é também uma estratégia e agregam o profissional coach para essa tarefa, que desempenha o papel de facilitador do aprendizado, possibilitando o aperfeiçoamento das competências e habilidades do colaborador.

Sendo assim, conhecimento, treinamento e desenvolvimento devem estar pautados também nos valores éticos, na cultura organizacional.

Nesse sentido, as organizações devem oferecer alternativas de desenvolvimento de pessoas. O sucesso da organização também é o sucesso de seus colaboradores.

¹ Rita de Cassia da Silva Mello, mestre em Educação, docente nos cursos de graduação em Administração e em Ciências Contábeis do UNIFESO. E-mail: ritacsmello10@gmail.com