

CAPITAL INTELECTUAL E GRH: GERADORES DE RIQUEZAS E VANTAGEM COMPETITIVA NAS ORGANIZAÇÕES.

Lidiane Nunes Moraes (1); Francisco Valdivino Rocha Lima (1);

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí-IFPI,
lidiane_nunes_moraes@hotmail.com;valdivinorocha@ifpi.edu.br

INTRODUÇÃO

O advento do século XXI vem marcado com incontáveis peculiaridades, dentre as quais a necessidade e a urgência de respostas numa nova sociedade que rotulou se chamar de sociedade do conhecimento. Nessa sociedade, os indivíduos são primordiais. E o conhecimento é um diferencial, é algo precioso. É moeda de valor incalculável para o universo *business*.

Nessa conjuntura também, “os recursos humanos representam o principal ativo de uma empresa para atuar de forma eficaz na obtenção de resultados empresariais positivos” (LUCENA, 1995). As pessoas passaram a ser vistas como seres produtivos, pois representam a base organizacional e o capital intelectual, interagindo com conhecimentos, habilidades e competências que são responsáveis pelo sucesso ou insucesso dos objetivos organizacionais, fazendo parte do “patrimônio intangível das organizações e agregando valores à corporação” (CHIAVENATO, 2010).

São as pessoas que promovem as transformações necessárias, estabelecem os limites e as potencialidades das empresas e tomam as decisões que conduzem as empresas rumo ao sucesso. “A mão de obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais” (ORTH, 2007).

Nesse cenário, os gestores de Recursos Humanos devem ser agentes de mudanças e provedor de resultados e avanços e ter como incumbência, uma transformação também contínua de suas atividades, além de valorizar o conhecimento, partindo da premissa que o aprendizado é contínuo e tem como consequência alavancar a organização.

A GRH¹ deve ser uma área capaz de transformar as organizações em organizações cada vez melhores preocupar-se com seus colaboradores, buscando a valorização destes para que aprendam e apliquem seus conhecimentos contribuindo para o sucesso organizacional (ORTH, 2007).

¹ Sigla (Gestão de Recursos Humanos)

Assim, este estudo tem como objetivo analisar a importância do capital intelectual para as organizações diante das demandas de qualificação advindas desse século, contexto caracterizado pelas exigências de contínuo aperfeiçoamento profissional, em detrimento das metamorfoses e peculiaridades do mercado de trabalho.

METODOLOGIA

A metodologia do presente trabalho foi classificada com base na taxonomia feita por Vergara (2005), e pode ser assim compreendida, por dois critérios de classificação de pesquisa: Fins e meios. Quanto aos fins a pesquisa será descritiva, pois, “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” (VERGARA, 2005).

Já quanto aos meios, a presente pesquisa se classifica como bibliográfica. Tendo como base materiais impressos, livros, artigos científicos e materiais da internet que corroboraram com os conhecimentos a cerca da temática do objeto de estudo, ou seja, o capital intelectual, o profissional de recursos humanos e a gestão de recursos humanos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados por meio das pesquisas bibliográficas com respaldo e notoriedade de autores que versaram sobre o tema, percebe-se que as pessoas antes vistas apenas como números e/ou recursos, não são mais vistas assim. Atualmente são vistas como parceiras. E como tal, com peculiaridades, competências, habilidades, distinções e com história individual, que beneficiam e promovem o desenvolvimento da organização por meio de seu intelecto, talento e comprometimento.

As pessoas são o centro de toda a organização. Elas que criam, inovam e executam as tecnologias. O ser humano é o único elemento vivo, inteligente e com potencial de desenvolvimento (CHIAVENATO, 2010). As pessoas são os sujeitos ativos neste processo, sendo estas, autores do sucesso e/ou fracasso das organizações. Por essa razão é fulcral investir nas potencialidades humanas.

Para Deluiz (2008): “A mão de obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais”. São as pessoas que promovem as transformações necessárias,

estabelecem os limites e as potencialidades das empresas e tomam as decisões que conduzem as empresas rumo ao sucesso.

Dessa forma, o papel da área de RH também mudou. Aliado ao operacional, o RH precisa ser também estratégico e parceiro das múltiplas áreas dentro da organização. A habilidade de lidar com pessoas, já não é pré-requisito principal para atuar em Recursos Humanos (JACQUES, 2002). É preciso mais! Além de visão holística de negócios, um pensamento estratégico e capacidade de motivação e liderança.

O foco da área de Recursos Humanos deve ser criar valor e obter resultados (GOULART, 2000). Assim, o profissional de Recursos Humanos deve ser capaz de identificar e ter domínio sobre os múltiplos papéis que deve desempenhar, concentrando sua energia para cumprir metas, alcançar resultados, atuar do nível operacional ao estratégico, focado nos processos e nas pessoas, sendo parceiro estratégico, especialista administrativo, defensor dos funcionários e agente de mudança estimulando o engajamento e o comprometimento dos funcionários com os resultados e com a empresa e estimulando o aperfeiçoamento do capital intelectual da empresa (GOULART, 2000).

Cabe ao profissional de RH está em constante aperfeiçoamento e sintonia com as formas inovadoras de Administração e Estratégias de Recursos Humanos. O RH é o parceiro estratégico da organização e participa ativa e efetivamente no delineamento de estratégias corporativas, apontando as reais demandas e prioridades das ações de RH, identificando pontos fortes e fracos, coordenando as práticas que farão com que as estratégias aconteçam.

A área de Recursos Humanos, antes centralizadora e responsável por todos os processos de pessoal e com a introdução do *outsourcing*², vem assumindo, finalmente, seu espaço estratégico, descentralizando-se, distribuindo as responsabilidades pelo desenvolvimento das pessoas aos gerentes diretos, instrumentalizando-se para uma nova ordem e partindo para uma gestão integrada e focada no negócio e no capital humano (GRAMIGNA, 2007).

A GRH, na concepção de muitos empresários, se trata de uma área que não gera lucro, mas ao contrário, é considerada como fonte de despesas. Se levarmos em conta exclusivamente o resultado econômico financeiro, isto pode ratificar a afirmação. Mas, se ampliarmos o conceito de resultado e se olharmos para outras dimensões de sucesso e saúde organizacional, as evidências da importância da GRH crescem, evidenciando que nos resultados da organização a gestão de recursos humanos tem fator preponderante (LUCENA, 1995).

² Expressão em inglês, que traduzida para o português quer dizer terceirização.

Assim, o profissional de recursos humanos da atualidade apropria-se do papel de agente de mudanças, mas para isso, é fundamental que esteja focado em resultados e seja dotado de uma visão holística e, sobretudo estratégica voltada à inovação para potencializar os resultados através das pessoas contribuindo para uma maior competitividade e sustentabilidade organizacional.

O capital humano se tornou um patrimônio intangível para as organizações e deve ser estimulado por meio de práticas estratégicas promovidas pela gestão de RH das empresas. A matéria prima para superar de forma criativa e inovadora a competitividade do mercado e todos os conflitos organizacionais (DELUIZ, 2008).

O ativo tangível pode ser comprado, negociado, já a inteligência, as relações e as competências das pessoas é que são responsáveis pelo desempenho e melhoria do clima nas organizações (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Deluiz (2008), com as novas tendências em relação ao trabalho, busca-se a qualificação real do trabalhador; a qual faz parte de um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos que provem de várias formas seu conhecimento [...] formação geral, formação profissional, experiências de trabalho e social, conhecidas como habilidades pessoais ou competências.

Vivemos um momento histórico de rápidas e crescentes trocas (DELUIZ, 2008) em virtude e por influência, das mudanças mundiais geradas pela globalização que ocasionam nas organizações a busca por vantagens competitivas dentro de um cenário mercadológico flexível e mutável, que se reflete num melhor desempenho profissional. Caracterizando assim, o treinamento e o desenvolvimento, como uma forma de educação voltada para o aprimoramento profissional, imprescindível no âmbito laboral (GOULART JR, 2000).

O mercado de trabalho se revela cada vez mais exigente. Ampliar conhecimentos e buscá-los por meio de aperfeiçoamento e do capital intelectual de seus liderados, é fator imprescindível para um planejamento de carreira. O panorama histórico e sociológico mudou drasticamente nas últimas décadas. Tanto que anteriormente, uma graduação superior, era indicativa de especialização e uma porta de entrada para o mercado de trabalho.

Hoje, era digital e da alta rotatividade e velocidade das informações é um desafio acompanhar as constantes mudanças e estar incessantemente na busca de novos conhecimentos como forma de estar preparado para mudanças inesperadas e súbitas e antecipar-se aos reveses nos cenários institucionais. Assim, segundo Moscovici:

Terminar um curso seja universitário ou técnico não basta para uma carreira profissional produtiva. A pessoa necessita atualizar-se frequentemente ou permanentemente [...] exigindo adaptação contínua a novas condições de vida e de trabalho para sobrevivência, crescimento e realização pessoal e profissional.

A atualização profissional é fundamentalmente necessária para o exercício de qualquer profissão. Ela deixou de ser optativa e passou a ser condição primordial para o desenvolvimento da empregabilidade e um fator de diferenciação num mercado de trabalho que naturalmente é dinâmico e concorrido.

O profissional de RH sabe e compreende que em um mundo mercadológico de circunstancialidade, de seu aperfeiçoamento e da busca incessante deste, depende sua ascensão e realização profissional. Que sua atualização passou a ser obrigatória e que disso dependerão seus objetivos de desenvolvimento de carreira, as oportunidades de mercado e a sua autorealização.

Ela não cessa com a conclusão de qualquer curso, sejam eles superiores ou de extensão, mas perdura durante toda a vida profissional.

A busca em tornar-se melhor tem que ser meta intrinsecamente desejada e inerente ao profissional, pois, considerando as atuais exigências do mundo do trabalho, todas as profissões vêm sofrendo alterações significativas (ORTH, 2007).

Dessa maneira, a atuação do profissional de RH depende extraordinariamente de sua formação acadêmica, voltada para a concepção de um profissional gestor, consultor, empreendedor, agente de mudanças, participativo, com características ecléticas e que conseguem conciliar a execução de tarefas rotineiras com outras de cunho gerencial. E mais ainda, que anseia por conhecimento e o busque incessantemente sempre tendo convicção de seu papel e importância dentro da organização (DELUIZ, 2008).

CONCLUSÃO

Refletir sobre a importância do capital intelectual e a gestão de recursos humanos dentro das organizações como uma ferramenta de vantagem competitiva é essencial. Na atual conjuntura da economia mundial, com o advento de novas tecnologias desenvolvidas principalmente nas áreas de comunicação e informática, os setores produtivos e administrativos das empresas foram submetidos a acentuadas adaptações nas estruturas organizacionais.

O diferencial entre as empresas não são mais os maquinários utilizados no processo produtivo, mas sim o somatório do conhecimento coletivo gerado e adquirido, as habilidades

criativas e inventivas, os valores, atitudes e motivação das pessoas que as integram, o grau de satisfação dos clientes, a quantidade de informação gerada e disseminada, dividida. O mundo vivencia uma nova era: chamada era do conhecimento.

Assim, associar a gestão de recursos humanos e capital intelectual com os resultados corporativos é primordial. Vale ressaltar que a terceirização da parte burocrática do RH, contribuiu essencialmente para suscitar um RH com uma visão mais estratégica focando suas ações no desenho estratégico e desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores com vistas para os objetivos da empresa.

As constantes mudanças no mercado de trabalho e no ambiente organizacional criam a necessidade de formação continuada e especializada. É fundamental essa busca por preparo, sendo a melhoria profissional e sua valorização como consequência, além de ser e ter vantagem competitiva e ser um diferencial no mercado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DELUIZ, Neise. A **globalização econômica e os desafios à formação profissional**. Boletim Técnico do SENAC. Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, ago. 2008.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2º ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GOULART, J.B. Sampaio JR. **Psicologia e gestão de pessoas**. Rio de Janeiro, 2000.

LUCENA. Maria Diva de Salette. **Planejamento de Recursos Humanos**. Editora Atlas, 1995.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo – a multiplicação do talento humano**. Rio de Janeiro: Ed. José Olympio, 5ª ed. 2004.

ORTH, Afonso Inácio. **Planejamento e gerência de projetos**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Relatórios de pesquisa em administração**. 6º. ed. São Paulo: Atlas, 2005.