**CAPITAL HUMANO PRINCIPAL ATIVO DAS EMPRESAS**

MATOS,Ellen Jullie de Souza[[1]](#footnote-1)

PIRES, Sonia aparecida da Silva de Lara[[2]](#footnote-2)

**RESUMO**

É de suma importância as organizações conhecerem seu capital humano, valorizarem e saber que eles podem gerarem um grande impacto, tanto no aspecto positivo como negativo. Para concorrer com as inovações e os desafios do dia a dia, torna se necessário ter colaboradores empreendedores, criativos, auto motivados, proativos, e dispostos a assumir riscos e enfrentar conflitos. Desse modo, é necessário ter treinamentos e acompanhamentos para os colaboradores, para que possam assim participar e colaborar de modo satisfatório para organização. O Artigo busca apresentar conceitos sobre valorização do Capital Humano nas organizações, bem como sua contribuição para o êxito da organização e colaboradores.

**PALAVRAS – CHAVE:** Capital Humano; Motivação; Conhecimento; Valorização

**ABSTRACT**

 It is of the utmost importance that organizations know their human capital, value and know that they can generate a great impact, both in the positive and negative aspects. To compete with the innovations and challenges of everyday life, it becomes necessary to have entrepreneurial, creative, self-motivated, proactive, and willing to take risks and face conflicts. In this way, it is necessary to have training and follow-ups for employees, so that they can participate and cooperate in a satisfactory way for the organization. The article seeks to present concepts about the valorization of Human Capital in organizations, as well as their contribution to the success of the organization and collaborators.

**KEYWORDS:** Human Capital; Motivation; Knowledge; Appreciation

**INTRODUÇÃO**

O presente artigo aborda a importância do reconhecimento do colaborador para o sucesso da organização, bem como identificar os fatores que originam a valorização do capital humano, e os benefícios que trazem para a organização.

Tendo como papel dos gestores, perceberem e acompanharem os colaboradores no dia a dia, dando-lhe suporte necessário e buscando motivá-los. Para isso o gestor deve estar atento, que existem diferentes necessidades, conforme a Hierarquia de Maslow, onde cada um colaborador pode estar almejando uma necessidade específica.

A ideia desse artigo, surgiu ao olhar para o meio social e perceber que as organizações em pleno século XXI, com a Era da Informação, ainda não possuem uma cultura de valorização do seu principal capital, ou seja o capital intelectual.

 A organização deve Implementar políticas para desenvolver seus funcionários, celebrar as conquistas, ter boas ferramentas de comunicação, respeito, credibilidade, dar um bom feedback e investir no desenvolvimento das pessoa, e procurar meio da satisfação das necessidades do funcionário, que pode variar, conforme as diferenças de cada indivíduo.

Deve se atentar ao fato que um bom profissional, busca não somente remuneração salarial, mas busca desafios, compromissos, auto realização, qualidade de vida, reconhecimento, entre outros. Trabalham porque gostam e estão interessados em buscar mais.

**REFERENCIAL TEORICO**

**CAPITAL INTELECTUAL**

Thomas A. Stewart (1998), foi um dos pioneiros a abordar o contexto capital intelectual, na visão de Stewart (1998) o capital intelectual pode ser descoberto em três lugares: capital humano, capital estrutural e capital do cliente. Eles são conectados e precisam um do sucesso do outro para propor à empresa o sucesso e competitividade desejada.

Hugh MacDonald (apud Stewart 1998:60) define capital intelectual como: “o conhecimento existente em uma organização e que pode ser usado para criar uma vantagem diferencial”. Perante a essa visão dos autores, percebem-se que o capital intelectual já é usado como um diferencial e está ligado ao ser humano.

É preciso saber que o capital humano está absolutamente ligado ao desenvolvimento da economia de uma forma geral. Se há mais investimento em educação, há maior produção e com mais qualidade, o que gera maior lucro e crescimento.

**CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS**

Já sabemos que o colaborador é o grande diferencial da organização, e que deve ser reconhecido pelo grande potencial apresentado. Mas como reconhecer esse colaborador no meio de tantos? Como fazer para que ele possa vestir a camiseta da empresa com orgulho?

Entre tantos funcionários, há poucos que se destacam. E para conhecê-los, é preciso estar lado a lado, ou seja acompanha-lo. Só iremos saber a produtividade, as falhas, os acertos, as descobertas, se existem métodos de acompanhamento.

As pessoas podem ser visualizadas como parceiros das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, capacidades e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações — a inteligência, que proporciona decisões racionais e imprime o significado e rumo aos objetivos globais. Desse modo, as pessoas constituem o capital intelectual da organização. As organizações bem-sucedidas se deram conta disso e tratam seus funcionários como parceiros do negócio e não mais como simples empregados contratados. (Chiavenato 1999)

Valorizar o colaborar consiste em vários fatores. Ou seja, é preciso ser reconhecido o que ele faz de melhor, quais são seus dons, para que assim sejam colocados em lugares certos. Lembrando que não basta apenas estar em seu lugar certo, temos que levar em consideração que é preciso gostar do que está fazendo, gerando satisfação, para que assim consiga desenvolver competências necessárias para o bom êxito do trabalho.

O reconhecimento vai além da remuneração. E pode ser diferente conforme as necessidades de cada pessoa.

**MATERIAIS E MÉTODOS**

O presente artigo foi desenvolvido por meio de levantamento bibliográfico em livros e artigos científicos, referente a importância do capital humano nas organizações e a motivação no ambiente de trabalho. Sendo assim foi elaborado um questionário com 6 (seis) perguntas referente ao tema trabalhado no artigo para melhor entendimento e análise. O questionário foi realizada em Agosto de 2017, na cidade de Nortelândia – MT, aplicado a 10 (dez) pessoas, onde foi preenchido de forma anônima, com perguntas fechadas e baseadas no ambiente de trabalho, reconhecimento e satisfação. O público alvo da pesquisa, são colaboradores de empresa de pequeno porte. Os resultados serão apresentado através de representações gráficas, para melhor facilitar a compreensão das respostas. As perguntas foram as seguintes:

1. Você se sente satisfeito com seu trabalho?
2. A empresa em que você trabalha é aberta para receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?
3. A empresa oferece oportunidades para seu crescimento pessoal?
4. Você já recebeu algum elogio e reconhecimento pela sua produtividade?
5. A sua empresa investe em treinamentos?
6. Você desenvolve as responsabilidades no ambiente de trabalho com entusiasmo e eficiência?

**RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os dados coletados pelo diagnóstico foram analisados, e foi possível obter o seguinte resultados que serão apresentados e detalhados para um melhor entendimento sobre o valor do capital humano nas organizações do município de Nortelândia – MT.

Gráfico 1: Você se sente satisfeito com seu trabalho?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

Conforme o gráfico acima é possível perceber que mais de 50 % dos entrevistados não estão satisfeito com o trabalho, e sabe-se que pessoas insatisfeitas produzem menos, o que gera prejuízo para a organização.

Gráfico 2: A empresa em que você trabalha é aberta para receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

Ao deparar com a ilustração acima, percebe-se que as empresas não estão abertas para ouvir os colaboradores. Isso é um sinal ruim, pois os colaboradores precisam receber feedback para saber como está sendo realizado o trabalho, além disso devem reconhecer quando o potencial do funcionário, dar liberdade para que se sinta à vontade para expor suas aflições e opiniões. Carlzon (2005, p.91), em relação a erros, completa:

Os líderes e os gerentes devem dar orientação, e não punição, aos empregados que assumem riscos e, eventualmente, cometem erros. As decisões erradas devem ser usadas como base para o treinamento; as decisões corretas, para elogios e exemplos positivos. A pessoa que for repreendida por seus erros deve ter o direito de defender-se sem temer represálias. (CARLZON 2005, p.91)

Gráfico 3: A empresa oferece oportunidades para seu crescimento pessoal?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

O que esperar de uma empresa que não oferece plano de carreira? Dificilmente terá bons profissionais, pois os colaboradores serão desmotivados pela falta de oportunidade de crescimento.

Gráfico 4: Você já recebeu algum elogio e reconhecimento pela sua produtividade?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

O gráfico acima, evidencia que cerca de 80 % dos colaboradores não são reconhecidos no ambiente de trabalho. Na visão de Malik (1998, p.85) “Qualquer trabalhador gosta de se sentir parte de uma equipe que se considera vencedora e que é vista como tal. E Hunter (2009, p.94) ainda salienta que: “devemos elogiar as pessoas em público e nunca puni-las em público”.

Visando a importância do reconhecimento, Hunter (2009, p.20) argumenta que: “ouvir é uma das habilidades mais importantes que o líder pode escolher para desenvolver”. Além disso, o líder precisa dar feedback às pessoas, pois “todos precisam ouvir que fizeram um bom trabalho” (CARLZON, 2005, p.116). Para Blanchard e Johnson (2003, p.66) “o motivador número um das pessoas é o feedback sobre os resultados”. Estes autores complementam: “o feedback sobre o desempenho é um processo contínuo, e não algo a ser feito apenas uma vez por ano, quando se preenche a avaliação de desempenho” (BLANCHARD e JOHNSON, 2003, p.86).

Gráfico 5: A sua empresa investe em treinamentos?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

Muitas empresas ainda não sabem que quando investem em treinamentos estão investindo nelas mesmo, e esse é o caso das empresas diagnosticas no gráficos. Colaboradores treinados ajudam na busca de inovação e soluções para a empresa.

Gráfico 6: Você desenvolve as responsabilidades no ambiente de trabalho com entusiasmo e eficiência?

Elaborado por Ellen Matos/ 2017.

Perante ao gráfico analisado percebe-se que a maioria das pessoas fazem o melhor que possam oferecer com entusiasmo e eficiência. Dessa forma, percebe-se que o gestor deve compreender a natureza humana a fim de estimular seus liderados, pois segundo Malik (1998, p.58):

Um trabalhador motivado tem vontade de fazer as coisas, aprender novos conhecimentos, aumentar seu vínculo com a organização, aprimorar seu desempenho, etc. […] Um trabalhador desmotivado chega a pensar em sabotar a organização: quebrar máquinas, revelar segredos, trabalhar pela sua falência.

Percebe-se diante da pesquisa realizada que muitas organizações ainda não sabem da importância de reconhecer seu capital intelectual, e que os colaboradores em geral não estão satisfeito com seu ambiente de trabalho. Cabe-se então que os gestores realizem meios que possam perceber essa necessidade e que possam ser trabalhadas para melhorar, pois quem não está satisfeito não tem um bom desempenho. Mas será que os colaboradores estão dispostos a ser reconhecido? Muitas vezes eles, ao depararem com o ambiente organizacional não fazem questão de ser reconhecido, não almejam algo melhor.

Vale salientar também da importância do feedback, o colaborador tem que ter respostas, pois é através dessas respostas que irá trabalhar para melhorar seu potencial.

 **CONSIDERAÇOES FINAIS**

A área da Gestão de Pessoas, é uma das áreas mais afetadas pelas mudanças do mundo moderno, e com a Era da Informação, surgiu muitas necessidades, onde empregado passou a ser chamado colaborador da empresa, um parceiro que veste a camisa para contribuir com o sucesso da organização. Mas devemos estar atentos na área da Gestão de Pessoas, pois essas informações podem passar despercebidas e podem perder grandes colaboradores.

É de suma importâncias que os Gestores participem, que assumem responsabilidades e enfrentam riscos para que assim possam colaborar com sua equipe. Só irar para frente, aqueles que possuem visão voltadas para o futuro, que tenham flexibilidade, agilidade, dinamismo, que gostam da inovação e criatividade. É necessário cuidar para que as pessoas interajam umas com as outras, que tem como foco não somente atingir metas e obter resultados, mas que possam focar também em fazer tudo com excelência, amparadas em critérios da gestão da qualidade e nas mais modernas formas de administrar tempo, recursos, projetos e principalmente que saibam conviver com as diversidades dos outros membros da equipe, as opiniões divergentes, diferentes formas de pensar e agir.

Diante das informações obtidas, percebe-se como muitas pessoas não sabem da importância do capital humano nas organizações.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BLANCHARD, Kenneth. e JOHNSON, Spencer. **O gerente minuto**. 24ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

CARLZON, Jan. **A hora da verdade.** Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

CARMO, Deisiane Ribeiro. **A Valorização Do Capital Humano Nas Organizações: Um Estudo De Caso Da R&B Comercial,** Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/09_VALORIZACAO_CAPITAL_HUMANO.pdf>. Acesso em 05 de Julho de 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas ; o novo papal dos recursos humanos nas organizações** – Rio de Janeiro : Campus, 1999

GARCIA, Moacir. **A importância do líder na motivação dos colaboradores**. Disponivel em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importncia-do-lder-na-motivao-dos-colaboradores/>. Acesso em 16 de Agosto de 2017.

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo: uma história sobre a essência da liderança**. 18 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.

MALIK, Ana. Maria. **Gestão de Recursos Humanos**. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, v. 9, 1998 (Série Saúde & Cidadania).

1. Pós-graduanda em Gestão de Pessoas, Controladoria e Finanças [↑](#footnote-ref-1)
2. Mestre em Educação [↑](#footnote-ref-2)