

Capital humano

Pedro Gouveia Alves, Presidente do Montepio Crédito 18 Junho 2021, 00:06

A capacidade que as organizações têm de gerir o seu capital humano de forma integrada, e com políticas de gestão e de desenvolvimento de pessoas no longo prazo, é determinante para assegurar o seu futuro.

“Poderiam tirar de mim as minhas fábricas, queimar os meus prédios. Mas, se me deixarem ficar com as minhas pessoas, eu construirei outra vez todos os meus negócios”. Esta é uma frase atribuída a Henry Ford que muito explica sobre a importância das pessoas nas organizações.

É certo que a transformação dos negócios, sobretudo os que assentam sobre pilares de transacionalidade de baixo valor acrescentado, têm vindo a criar significativos impactos nas tarefas desempenhadas pelas pessoas nas organizações. Vivemos com essa tendência desde que conhecemos organizações empresariais. Com dimensões diferentes e processos de adaptação diferentes consoante os períodos a que nos referimos, mas desde a primeira revolução industrial que assim é. Sobretudo quando a adoção de novas tecnologias é contemporânea do estágio de maturidade dos produtos ou serviços prestados no mercado.

Por isso, quando o nível de automatização é elevado num setor cujo mercado se transforma deixando de atribuir o mesmo valor aos bens ou serviços transacionados, começa a surgir o espectro da redução do número de pessoas necessárias para manter um adequado nível de resposta à procura.

Porém, esta perspetiva tende a ser redutora, uma vez que, sobretudo na prestação de serviços, a capacidade de geração de valor a partir do mesmo mercado, está fortemente dependente da formulação da estratégia da empresa, onde o capital humano existente na organização se assume como central, explorando todas as suas dimensões: na vertente operacional e de relacionamento com os clientes, na vertente de planeamento e controlo de gestão e na vertente criativa (de investigação e desenvolvimento da oferta aportando o valor da inovação e da diferenciação).

A capacidade que as organizações têm de gerir o seu capital humano de forma integrada, e com políticas de gestão e de desenvolvimento de pessoas no longo prazo, é determinante para assegurar o seu futuro. Como consequência, uma gestão de pessoas bem sucedida contribui ativamente para a formação de capital estrutural da empresa: conhecimento, métodos de trabalho, organização, interação Intra grupo e inter-equipas. O resultado de pessoas que sabem do negócio, que interiorizam a cultura da transmissão e partilha de conhecimento, que sabem para onde caminham porque conhecem os objetivos e a estratégia da sua organização, reflete-se no *bottom-line*.

O resultado da conta de exploração é consequência do que as pessoas são capazes de fazer. Do seu talento, do seu esforço e da sua motivação. Está bem de ver que o balanço, como situação patrimonial da empresa é, na sua maior fatia, o resultado do capital estrutural acumulado ao longo do tempo em que a participação de cada pessoa contou positivamente.

Não acredito em pessoas inúteis na geração de capital estrutural. Por isso, os líderes de equipas na organização têm de ser gestores efetivos de pessoas, o que está muito longe de acontecer em tantas organizações.

Acredito antes que, se conseguirmos explicar às pessoas os problemas e lhes pedirmos o seu contributo para apresentarem as soluções, motivar-se-ão para agir. Nesse preciso momento, passam a imprescindíveis na geração de resultados.

In Jornal Económico 21/10/2021

Atividade de grupo:

(3-4 pessoas)

- 1 - Com base no texto comente o capital humano a nível das organizações, vantagens, desvantagens.
- 2 - Contribuição do capital humano para o crescimento de um país.
- 3 - Qual deve ser o papel das organizações na manutenção do capital humano.

Trabalho a entregar via e-mail até 1 de novembro.