

## **Competição na Nova Economia:**

### **O Alinhamento da Gestão do Capital Humano e a Aprendizagem Organizacional**

Caro Leitor, a globalização está fazendo com que as empresas tenham que se ajustar à Nova Economia. Precisam adequar seus custos e aumentar a produtividade para serem competitivas. Por isso, muitas empresas já estão pensando em seus funcionários operacionais, administrativos e administradores, não mais como simples “Recursos Humanos”, mas sim, como “Capital Humano”.

Na Nova Economia, as mudanças ocorrem com extrema rapidez e as pessoas apesar de não acompanharem essas mudanças com a mesma velocidade, têm que se amoldar às novas situações, necessitando de atenção para reduzirem ou eliminarem essa diferença e conseguirem atingir os objetivos empresariais. Por outro lado, as empresas por muito tempo subestimaram o valor dos conhecimentos de seus funcionários. Hoje, sabe-se que a soma desse conhecimento tem um valor e que mensurá-lo e tê-lo sob controle, e acima de tudo, aplicá-lo em favor da empresa, torna-se um diferencial competitivo. Mas para ser aplicado, não basta tê-lo. Nesse momento entra outro importante e decisivo componente: a motivação do funcionário para aplicá-lo.

Na sociedade da informação, em que os processos são cada vez mais automatizados e o trabalho braçal e repetitivo tem cada vez menos espaço, o conhecimento se torna um importante diferencial, para não dizer o mais importante bem de uma organização. O conhecimento é um diferencial, pois só ele é capaz de gerar inovação. As ferramentas, os equipamentos, as máquinas e até mesmo as informações estão disponíveis para todos. Portanto, o que diferencia uma organização da outra é sua habilidade em utilizá-las a favor do negócio.

A aprendizagem organizacional permite que a empresa absorva as novas tecnologias, melhore continuamente seus processos, desenvolva novos e inovadores produtos e serviços, aumentando assim seu valor de mercado, seu diferencial perante os concorrentes, sua margem de lucro e diminuindo insatisfações, desperdícios e estagnação.

Somente empresas atentas ao seu Capital Humano, conseguem reter os talentos e motivá-los a utilizar o seu conhecimento em benefício de ambos. Deve haver um alinhamento de todos os trabalhos de modo a converter o conhecimento dos trabalhadores em auto-realização e em benefícios para as empresas. A função gerencial passa a ter fundamental importância no desenvolvimento do “Capital Humano” devendo mesmo ser vista como sua missão.

O que diferencia as empresas na Nova Economia ou também chamada Economia da Era da Internet, é o quanto de valor elas criam para seus clientes e consumidores. As empresas se constroem através de pessoas e nunca serão maiores ou melhores que as pessoas que a compõe, exemplifica bem, o quanto a qualidade das pessoas pode ser o diferencial competitivo num mercado globalizado. Nesse ponto, o Capital Humano é o que faz a diferença.

Outro fator de extrema importância a ser analisado, é o custo da reposição de talentos que deixam a empresa. A maioria das pessoas muda de emprego em busca de trabalhos mais desafiadores, respeito profissional e a possibilidade de influenciar a organização. Reter talentos é sem dúvida um desafio para as organizações. Muitas empresas já comprovaram que é mais econômico desenvolver um plano de retenção, do que buscar outros talentos no mercado. Até porque não existem tantos talentos prontos no mercado para suprir todas as empresas.

Um programa de aprendizagem organizacional deve se preocupar em capturar o conhecimento

existente na empresa, na cabeça das pessoas, nas veias dos processos e no coração dos departamentos, organizá-lo, consolidá-lo e difundi-lo. Dessa maneira, as melhores práticas e os conceitos adotados são retidos e padronizados para toda a empresa. Pense nisso e até a próxima!