

TRABALHO 73

**O CAPITAL HUMANO COMO FERRAMENTA
ESTRATÉGICA DE COMPETITIVIDADE
NAS ORGANIZAÇÕES**

**SYONARA FERNANDES
GRECY KELLY CORDEIRO DA SILVA**

Como fazer a referência ao citar o trabalho 73

FERNANDES, Syonara; SILVA, Greycy Kelly Cordeiro da. O capital humano como ferramenta estratégica de competitividade nas organizações. In: NASCIMENTO NETO, José Osório do; RIBEIRO, Nonie; CANDIOTTO, Lucimara Bortoleto. (Orgs.). *Tecnologia e inovação: limites e possibilidades do metaverso para a pesquisa, extensão e internacionalização*. Anais do Seminário de Pesquisa, extensão e internacionalização. (Regional Centro Sul – SEPESQ e Jornada de Iniciação Científica Estácio). 1. ed. Curitiba: GRD, 2023. ISBN: 978-65-997628-5-7 FATEC | ISBN: 978-65-997628-4-0 ESTÁCIO | DOI: 10.5281/zenodo.7922707

O CAPITAL HUMANO COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE COMPETITIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Syonara Fernandes¹
Grecy Kelly Cordeiro da Silva ²

Num cenário cada vez mais competitivo entre as organizações, já não é mais suficiente obter máquinas e software, pois a concorrência pode adquirir, portanto o novo protagonista de vantagem competitiva é o capital humano que cada vez mais se faz urgente a necessidade de atrair, reter e desenvolver talentos para alinhar as necessidades da empresa e utilizar como ferramenta estratégica para alcançar os objetivos, e o bom desempenho das organizações. Neste contexto, definiu-se o capital humano como diferencial competitivo nas organizações, pela possibilidade de oferecer valor agregado aos produtos e serviços que a empresa disponibiliza aos seus clientes. Para tanto, se faz necessário que a organização desenvolva uma política interna estratégica, para reter esses “talentos” com: planos de carreira, que possibilite o crescimento hierárquico no primeiro momento do seu próprio cargo, com a possibilidade inclusive de crescimento da organização como um todo. Iniciativas que envolvam programas de vantagens corporativas que influênciam a motivação dos colaboradores e equipe engajadas performam melhor e ainda são fatores determinantes para constituição de ambientes saudáveis. Fomentar o conhecimento por meio de educação continuada, a organização deve proporcionar um programa de crescimento intelectual para seus colaboradores no que se refere: habilidades de comunicação com os diversos ambientes que compõem o universo profissional; exercitar atitude assertiva, conciliadora focalizada na prevenção e solução de

problemas; participar ativamente e compor equipes multifuncionais; desenvolver a capacidade de negociação e conciliação de interesses; aprender a trabalhar em situações de alta pressão sem perder o foco, pois pessoas capacitadas, com alto grau de empregabilidade, sentem-se mais seguras e, conseqüentemente, desempenham com maior eficácia seu trabalho, um ambiente onde exista segurança apresenta maiores índices de produtividade e resultados melhores. Sendo assim a moderna gestão de pessoas se destaca pela forma de atuar como provedor do capital intelectual, o indivíduo é tratado como parceiro e não mais mero recurso produtivo pois estes são fornecedores de habilidades e competências capazes de gerar valor as organizações. Outro aspecto positivo é a percepção do investimento aplicado pela empresa no desenvolvimento profissional de cada colaborador; um funcionário que vê o interesse da organização no seu crescimento, trabalha mais motivado e comprometido com os resultados. Outra possibilidade é desenvolver programas de estímulo à criatividade que possam identificar, reconhecer e, sempre que possível, premiar as ideias criativas são sempre excelentes instrumentos para melhoria do processo produtivo, a equipe que percebe que é reconhecida ao apresentar soluções, passa a participar com maior interesse e fica mais atenta ao erro e às possibilidades de intervenção criativa.

Palavras-chave: Capital humano; Organizações, Competitividade.

REFERÊNCIAS:

CARVALHO, Eduardo. E-book. Planejamento de treinamento por perfil de equipes, 2017

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações: São Paulo: Barueri, 2014.

MARRAS, Jean P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14. Ed. São Paulo: Saraiva 2011.