

As Diferentes Eras das Organizações e a Formação do Capital Humano

Qual Era o Perfil das Organizações no Século XX? Como se Forma o Capital Humano? Qual o Perfil do Funcionário Talentoso?

As empresas estão sempre mostrando diferentes características na sua estrutura e nos seus processos. E, segundo Idalberto Chiavenato, podemos considerar três eras das organizações no século 20 e 21:

- A Era da Industrialização Clássica (1900 / 1950): representou o período da industrialização brasileira; ou seja, a nossa "Revolução Industrial". Nesse período as principais características das nossas empresas foram (a) Formato Piramidal e Centralizador; (b) Departamentalização Funcional; (c) Criação do Modelo Burocrático; (d) Centralização das decisões no "topo"; da pirâmide organizacional. Nessa época as pessoas eram consideradas "recursos de produção", juntamente com outros recursos organizacionais (materiais, logísticos e etc.) e o homem era considerado um "apêndice da máquina".
- A Era da Industrialização Neoclássica (1950 / 1990): Período iniciado após a Segunda Guerra Mundial onde o velho modelo burocrático, centralizador e piramidal se tornou inflexível e vagaroso demais para acompanhar as mudanças que ocorriam no ambiente. Adicionou-se às organizações um esquema de departamentalização por produtos e serviços, a fim de agilizar o funcionamento e proporcionar inovação, dinamismo e maior competitividade. As relações industriais foram substituídas por Administração de Recursos Humanos e se passou a enxergar as pessoas como recursos vivos, inteligentes e não mais como um fator inerte de produção. Na verdade, durante a década de 1980 o mundo continuava mudando e essas mudanças já eram velozes e extremamente rápidas.
- Era da Informação (a partir de 1990): A tecnologia da informação provocou o surgimento da globalização da economia. A competitividade se tornou mais intensa entre as empresas. Após o advento da internet a informação passou a cruzar o planeta em questão de segundos. O capital deixou de ser o recurso mais importante e deu lugar ao conhecimento. A cultura organizacional sofreu forte impacto e passamos a privilegiar a mudança e a inovação voltadas para o futuro. As mudanças passaram a ser rápidas, velozes e sem continuidade com o passado. Isso trouxe um contexto ambiental de turbulência e de imprevisibilidade.

Mas, em algum momento desse passado as empresas, os governos e os principais interessados negligenciaram suas responsabilidades nos aspectos formais e capacitação profissional e, a consequência disso, foi a formação de um enorme contingente de pessoas desqualificadas e despreparadas para atuarem nesse mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e exigente. Isso é um grande desafio para aqueles que precisam de uma colocação profissional e também para as organizações, as quais necessitam cada vez mais de funcionários capacitados e qualificados. A receita é nova. Essas pessoas que necessitam se empregar têm que assumir o compromisso consigo mesma e investir em seu aprendizado continuamente; ou seja, elas necessitam investir no seu Capital Humano. Por parte das empresas, elas precisam investir mais em capacitação profissional a fim de proporcionarem aos seus colaboradores os conhecimentos suficientes para poderem desempenhar bem suas funções.

Como se Forma o Capital Humano

O que fazer para potencializar o desempenho das organizações? Agregar valor e para isso precisa ter ambiente propício ao talento. Mas, o talentoso talvez não queira trabalhar dentro de uma rotina com limitados procedimentos. Primeiramente ele quer algo para se expandir, crescer e mostrar seu talento. Mas as empresas precisam saber aplicar esse talento, fornecendo-lhe tarefas e desafios em que ele se sinta produtivo, alcançando resultados para a empresa. E, em segundo lugar, o talentoso quer um trabalho qualquer e simples como um balconista – sem querer ofender a classe menos favorecida – porque ele não se sente confortável para produzir com eficiência. Em terceiro lugar, as empresas precisam saber desenvolver os talentosos porque, na medida em que ele vai trabalhando, ele necessita de outras competências e recursos adicionais para crescer na organização, uma vez que ele tem essa vontade e potencialidade. Além disso, as empresas precisam saber recompensar o talento, pois ele na maioria não está muito colaborativo em função de ele quer algo diferente e melhor. Por isso a organização precisa saber estabelecer metas desafiadoras e premiá-lo pelo seu desempenho. Com isso a empresa conseguirá reter os, pois concorrentes estão "de olho" nele e ele tem uma enorme facilidade de "viajar" por esse mercado de trabalho e se posicionar rapidamente. Ou seja, quem possui um bom Capital Humano tem um altíssimo grau de empregabilidade.

Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Comércio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administração em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o curso de "Gestão Empresarial" e atualmente ministra palestras e treinamentos "in Company" nas áreas de Marketing, Administração, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em

Administrador de Empresas, especialista em Marketing e Gestor Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementar pedagógica. Contatos: jcss_sc@click21.com.br (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433
www.profigestao.blogspot.com <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>

Source: <http://www.artigo1.com>