



DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Josieli Fernanda Pereira Macedo^a, Fabio Teodoro Tolfo Ribas^{a*}

a) FSG Centro Universitário

*Autor correspondente (Orientador)
Endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366 - Caxias do Sul - RS -
CEP: 95020-472

Palavras-chave:

Gestão do Conhecimento, Organizações,
Desenvolvimento Humano,

INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:No cenário atual, de um mundo globalizado e com uma concorrência acirrada, fortemente as empresas bem sucedidas tendem crescer ou no mínimo sobreviver. O crescimento de uma empresa ou seu fracasso necessita do conhecimento, das habilidades do ser humano, pessoas com um potencial elevado ajudam uma organização a serem bem sucedidas. O tema do presente trabalho é investigar a valorização do desenvolvimento humano nas organizações, buscar aperfeiçoar a importância da gestão de pessoas, motivarem as pessoas a entregarem o seu melhor. Sendo que com isso gere lucro e clientes satisfeitos nas empresas. A relevância nos âmbitos sociais, científicos e pessoais, busca obter informações baseadas em pesquisas para elaborar uma forma para desenvolver o potencial humano nas organizações, para futuras empresas bem sucedidas em Gestão de Recursos Humanos. De acordo com Kanae e Ortigoso (2010), habitamos em uma era onde os problemas apresentados não podem ser resolvidos com maneira de pensar tradicional. Saber gerenciar o conhecimento existente nas organizações vem sendo um motivo cada vez mais determinante na sobrevivência, manutenção e desenvolvimento organizacional e nos ganhos de mercado. A gestão do conhecimento é o processo de identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos, embora amplamente comentada, a gestão do conhecimento ainda é uma característica nova onde precisamos identificar analisar e aprofundar as competências essenciais, as inteligências múltiplas, as equipes multidisciplinares, a promoção de sinergia organizacional,

monitorando todas as fases ligadas á produção do conhecimento. **MATERIAL E MÉTODOS:** A metodologia baseia-se em uma pesquisa bibliográfica qualitativa e descritiva. “Pesquisa Bibliográfica – é aquela realizada em livros, revistas, jornais etc. ela é básica para qualquer tipo de pesquisa, mas, também pode esgotar-se em si mesma.” (COSTA E COSTA, 2001, p. 63). **RESULTADOS E DISCUSSÕES:** Desenvolver o potencial humano nas organizações é a melhoria do desempenho individual para que se conquiste o desempenho organizacional, para que isso ocorra é preciso uma atenção dos gestores e da área de recursos humanos. Precisa ter um objetivo central com clarezas para desenvolver as competências e ferramentas para desenvolver a capacidade das pessoas, pois de nada adianta as organizações terem as melhores máquinas, a melhor tecnologia se não tiver pessoas qualificadas. Kanaaene e Ortigoso (2010) apontam sete indicadores comportamentais para o desenvolvimento do potencial humano nas organizações: Engajamento com a missão, visão organizacional; Integração das equipes; Foco no desenvolvimento de habilidades; Foco no aprendizado; Foco na educação contínua; Grupo de colaboradores Interagindo para criar, manter e desenvolver o conhecimento organizacional, com o devido apoio e suporte das lideranças; Criatividade e capacidade para lidar com as pressões, incertezas, ambiguidades e mudanças. Almeida (2004) ensina que, para reter talentos, as empresas necessitam de uma articulação no estilo de estratégias formuladas por elas, de tal forma que as práticas de recursos humanos sejam voltadas para a atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Para o autor, os talentos escolhem o local onde desejam trabalhar pois, conscientes de seu valor, costumam estabelecer suas próprias regras, buscando atender às suas necessidades, mediante o alinhamento de seus objetivos individuais com os da organização. Na disputa por talentos, ganha a organização que tem maior poder de atraí-los e retê-los. **CONCLUSÃO:** a partir de pesquisas bibliográficas, pode-se verificar que existem muitas melhorias a serem implementadas nas organizações. “as organizações bem-sucedidas estão investindo fortemente em programas de *trainees*, como um mecanismo de enriquecimento planejado do capital humano a longo prazo e um verdadeiro programa de melhoria contínua da qualidade do pessoal estendido a longo prazo. Uma espécie de investimento no sucesso futuro da empresa. Os participantes do programa desenvolvem um estágio programado; recebem treinamento planejado e contínuo, ministrado por profissionais de alto nível da empresa; participam

ativamente de certas atividades previamente estabelecidas, enquanto são continuamente monitorados e avaliados quanto ao seu desempenho, vinculação com a empresa e sua cultura, espírito de equipe e potencial de desenvolvimento.” (CHIAVENATO, 2004, p. 378). Conclui-se que o treinamento e o desenvolvimento de pessoal nas organizações é investir em programas de capacitação, criação de novas técnicas de retenção de talentos pela área de Recursos Humanos, como avaliação de resultados, avaliação de desempenho a fim de buscar a excelência em desenvolvimento humano nas organizações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e Seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2008.

COSTA, MarcoAntonio F.; COSTA, Maria de Fátima Barrozo. **Metodologia da Pesquisa: conceitos e técnicas**. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed., Rio de Janeiro: Campus, Elsevierublishing Company, 2004.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO.; Sandra Aparecida Formigari. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.