

O capital humano e o desenvolvimento econômico

Beatriz Maria Witkowski

Bacharel em Ciências Contábeis e em Administração de Empresas, MBA em Gestão Organizacional de Pessoas, professora da CELER Faculdades e instrutora de cursos do SENAC
bea@zipway.com.br

Cristiane Duarte

Bacharel em Administração de Empresas, mestranda no Curso de Gestão e Auditoria Empresarial UPAP - Universidad Politécnica y Artística del Paraguay, pós-graduada - Latu Sensu - MBA em Marketing, professora da CELER Faculdades
cristiane@pmarketing.com.br

Daniela Antonieta Gallina

Bacharel em Ciências Contábeis pela Unochapecó, Mestranda em Auditoria e Gestão Empresarial, pós-graduada em Direito Tributário e Controladoria - Unochapecó, especialista em Excelência em Direito Constitucional - Unochapecó/Xanxerê e professora CELER Faculdades
dagallina@yahoo.com.br

Resumo

Um ambiente competitivo de negócios é decorrência cada vez maior de uma administração eficaz do capital humano. Estrutura, tecnologia, recursos financeiros e materiais são aspectos meramente físicos e inertes que precisam ser administrados inteligentemente por meio das pessoas que constituem a organização. A Teoria do Capital Humano é uma derivação da Teoria Econômica Neoclássica e, ao mesmo tempo, uma atualização, do axioma liberal do indivíduo livre, soberano e racional. Ressurgiu com a crise do modelo taylorista-fordista, associada à redefinição das relações de trabalho na empresa e do papel do sistema educacional. A qualidade dos funcionários de uma organização, seus conhecimentos e habilidades, entusiasmo e satisfação com seus cargos, seu senso de iniciativa para gerar riqueza, tudo isso tem forte impacto na produtividade da organização, no nível de serviço ao cliente, na reputação e na competitividade. Para qualquer que seja a área empresarial escolhida, o futuro administrador necessita ter uma visão sobre como lidar com assuntos relacionados com pessoas para alcançar o seu sucesso profissional e levar a sua organização rumo à excelência e à competitividade. Em

seu conjunto, as pessoas constituem o capital humano da organização. Esse capital pode valer mais ou valer menos, na medida em que contenha talentos capazes de agregar valor à organização e torná-la mais ágil e competitiva. Portanto, esse capital vale mais na medida em que consiga influenciar as ações e os destinos da organização. A era da informação torna o trabalho menos físico e mais mental, pois as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão-de-obra para serem alçadas à categoria de fornecedoras de conhecimento e de competências. Do mesmo modo que o capital humano é relevante para a sociedade e para as organizações, observa-se que o desenvolvimento econômico também possui um papel de suma importância. Define-se como sendo o desenvolvimento de riqueza material dos países ou regiões, prevendo ajustes fiscais, institucionais e jurídicos, assim como a necessidade de incentivos voltados a investimentos e inovações como meio de condições propícias de um sistema eficiente para a população, no que se refere à produção e distribuição de bens e serviços.

PALAVRAS-CHAVE: Capital Humano. Capital Intelectual.

Abstract

A competitive business environment is more and more a result of an efficient administration of the human capital. Structure, technology, financial and material resources are merely physical and inert aspects which need to be intelligently managed through people who constitute the organization. The Human Capital Theory derives from the Neoclassic Economic Theory and, at the same time, it is a liberal axiom update of the free, leader and rational individual. After the Taylorism-Fordism Model crisis it emerged again associated with the job relationship redefinition of the company and the educational system role. The employees' quality in an organization, their knowledge and skills, enthusiasm and satisfaction with their positions and their gumption to create wealth have a strong impact on the organization productivity, service level offered to the customer, reputation and competitiveness. For any business areas, the future administrator needs to have a view about how to deal with issues related to people to achieve professional success and work for the organization aiming excellence and competitiveness for the organization. The people constitute the human capital of the organization and this capital can be more or less valuable, depending on the talents and competences able to aggregate value to the organization and make it more agile and competitive. So, this capital is evaluated according to its influence on the company's action and future. Due to the information era there is more mental than physical work because people became knowledge and competence providers and not manpower providers anymore. The human capital is relevant to the societies and organizations and it is also noticed that the economic development has a very important role. It is defined as being the material wealth development of countries and regions, foreseeing fiscal, institutional and judicious adjustments as well as the need of incentives focused on investments and innovations like being a mean of propitious conditions of an efficient system for the population when related to the property and services production and distribution.

KEYWORDS: Human Capital. Intellectual Capital

1 INTRODUÇÃO

O sucesso em um ambiente competitivo de negócios é decorrência cada vez maior de uma administração eficaz do capital humano. Estrutura, tecnologia, recursos financeiros e materiais são aspectos meramente físicos e inertes, que precisam ser administrados inteligentemente por meio de pessoas que constituem a organização. O fator que realmente constitui a dinâmica das organizações - sejam privadas ou públicas, industriais ou prestadoras de serviços, lucrativas ou não-lucrativas, grandes ou pequenas - são as pessoas, portadoras da inteligência que vivificam e norteiam qualquer organização. A qualidade dos funcionários de uma organização, seus conhecimentos e habilidades, entusiasmo e satisfação com seus cargos, seu senso de iniciativa para gerar riqueza, tudo isso tem forte impacto na produtividade da organização, no nível de serviço ao cliente, na reputação e na competitividade.

As pessoas fazem a diferença em um ambiente competitivo de negócios. Como o capital humano constitui o elemento crítico em cada componente da organização, a eficaz administração da empresa se fundamenta na responsabilidade de cada gerente, em cada área funcional de cada organização. Para qualquer que seja a área empresarial escolhida, o futuro administrador necessita ter uma visão sobre como lidar com assuntos relacionados a pessoas para alcançar o seu sucesso profissional e levar a sua organização rumo à excelência e à competitividade.

Em seu conjunto, as pessoas constituem o capital humano da organização. Esse capital pode valer mais ou valer menos na medida em que contenha talentos capazes de agregar valor à organização e torná-la mais ágil e competitiva. Portanto, esse capital vale mais na medida em que consiga influenciar as ações e destinos da organização.

Tempos atrás, as pessoas eram visualizadas como recursos humanos das organizações. Em geral, um recurso representa algum material passivo, inerte e sem vida própria, que supre os processos organizacionais em termos de matérias-primas, dinheiro, máquinas, equipamentos, etc. Cabe saber se as pessoas são meros recursos operacionais, pois isso depende da maneira como se aborda a sua atividade dentro das organizações. Se essa atividade é meramente rotineira, repetitiva, física ou muscular, ela apenas faz parte dos processos produtivos, como qualquer máquina ou equipamento. Aqui se fala do conceito de mão-de-obra ou da aplicação da energia muscular ao trabalho. Durante décadas e em todo o decorrer da era industrial, essa foi a abordagem predominante a respeito da atividade humana nas organizações.

A era da informação mudou radicalmente esse panorama. O trabalho é cada vez menos físico e mais mental. As pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão-de-obra para serem alçadas à categoria de fornecedoras de conhecimento e de competências.

Atualmente, a retenção de talentos na organização deve vir acompanhada da aplicabilidade rentável destes recursos. Portanto, desenvolver talentos, conservá-los e saber aplicá-los para obtenção de retornos de capital humano, para o desenvolvimento econômico na sociedade em que ele está inserido, é um diferencial.

2 A EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano é uma derivação da teoria econômica neoclássica e, ao mesmo tempo, uma atualização do axioma liberal do indivíduo livre, soberano e racional. Ressurgiu com a crise do modelo taylorista-fordista, associada à redefinição das relações de trabalho na empresa e do papel do sistema

educacional.

Nas obras de Smith e de Marx encontram-se alusões à idéia de que o aperfeiçoamento da força de trabalho eleva a eficiência do serviço e do capital. Entretanto, essa idéia foi negada durante muito tempo pelo pensamento dominante, seja na versão Neoclássica ou na versão Keynesiana. Os aumentos de produtividade eram explicados pela capacidade gerencial, intensificação do trabalho, eficiência da política econômica e pela incorporação do progresso técnico. O pensamento Neoclássico ortodoxo diz que na produção nada se perde nada se cria. A produção é a soma dos fatores transformados e o crescimento resulta do acréscimo de cada fator.

Para o professor da Universidade de Chicago e Prêmio Nobel de Economia em 1979, Theodore Schultz (1973), a educação seria comparável a um investimento produtivo, repercutindo na área econômica, a ponto de estimular um campo de pesquisa específico e de reflexão à economia da educação.

As idéias de Schultz inspiraram autores vinculados mais aos governos militares pós-64 (Simonsen, 1969; Langoni, 1974). Nesse período, predominou a idéia de que, por meio de políticas educacionais, impostas de forma tecnocrática, seria possível promover o desenvolvimento econômico. Um dos autores que demonstrou haver uma grande diferença entre o discurso genérico e as práticas limitadas, resultando na manutenção dos privilégios dos setores dominantes, foi Wagner Rossi (1980).

No período compreendido entre 1980 e 1990, a ofensiva neoliberal permitiu uma revitalização da teoria do capital humano, reforçada pelos trabalhos do Prêmio Nobel de Economia em 1992, Gary Becker, e, também, pelas mudanças organizacionais das empresas. Gary Becker valeu-se da teoria do capital humano para justificar e explicar que as dife-

renças de salários são de responsabilidade dos próprios trabalhadores. No que concerne à educação, a versão do utilitarismo racional supôs que a formação aumentaria a produtividade. Quanto mais o indivíduo investir na auto-formação, na constituição do seu "capital pessoal", tanto mais valor de mercado terá. Porém, os indivíduos não são dotados de igualdade; para alguns a formação exige muito mais esforços do que para outros, chegando a um ponto em que o tempo e esforço despendidos seriam superiores aos rendimentos do futuro. Continuar os estudos seria, portanto, uma decisão pessoal.

Nos últimos dez anos, em função de mudanças no gerenciamento do trabalho, a teoria do capital humano evoluiu e alcançou um grande prestígio. O neoliberalismo em educação (Gentil, 1995) e o papel da formação dos trabalhadores como elemento emancipador ou condicionador da ação são temas correntes. Relaciona-se às práticas e aos debates que dizem respeito à segmentação do mercado de trabalho, à politécnica, à polivalência, à flexibilização e à qualidade total.

Na década de 1970 (Frigotto, 1995), as críticas à teoria do capital humano apontavam para insuficiências empíricas na fundamentação da doutrina, para a visão equivocada sobre o sistema escolar e sobre os limites do livre arbítrio na constituição do "capital pessoal".

Em 1980, Rossi denunciou essa visão conservadora que ele chamou de "messianismo pedagógico": a educação, generalizada pela tecnocracia elitista, não reduziria a desigualdade de oportunidades e o caráter da dominação nas relações sociais de produção. O discurso sobre a necessidade de mão-de-obra mais qualificada, recorrente em épocas de crise, esbarra nos limites concretos de produção, nos interesses particulares das empresas e na lógica excludente e seletiva do mercado

(Frigotto, 1995). Nos últimos 30 anos, o que ocorreu é a prova desse desencontro: os meios secundários alocados para a educação foram muito inferiores aos anunciados nos discursos e nos planos empresariais e governamentais.

O final do século XX, assim como o fim no século anterior, é marcado por impasses e perplexidades. Na administração se inicia a falar na era do conhecimento, do capital intelectual, do capital humano e da inteligência competitiva. O que torna o momento atual inédito, sob a ótica das organizações, é o fato de que enquanto terra, trabalho, matérias-primas e até o capital podem ser considerados recursos finitos, o conhecimento é inexaurível. Sob esta ótica, todas as áreas da empresa precisam ser repensadas. A moeda está perdendo seu caráter material, se transformando em uma mensagem: a moeda eletrônica.

A passagem para a era do conhecimento se dá na medida de uma maior valorização da interconexão entre as áreas de atuação humana e no “destronamento” da matéria. Na tecnologia, na economia e na política, a riqueza, sob a forma de recursos físicos, vem perdendo valor e significação.

Na era do conhecimento se valoriza o “homem global”, integrado. Na organização o homem se transforma em um coletor de informações, num conceito inclusivo de cultura, voltando-se para a busca do conhecimento e do desenvolvimento dos processos criativos.

As organizações são criadas para executar estratégias de negócios. Tradicionalmente, para competir, as empresas desenvolvem esforços de planejamento, orçamento, desenvolvimento de novos produtos e serviços, criação de novos sistemas de informação, treinamento e compensação de recursos humanos, enfim, tudo projetado e alinhado entre si. Hoje esse modelo não funciona muito bem porque as fórmulas de sucesso não duram. As vanta-

gens são rapidamente copiadas e superadas. É no conhecimento, que a organização detém sua capacidade de aprendizado coletivo e no seu capital humano, que permite às organizações se “reconfigurar” adequadamente, e a tempo, no ambiente atual e de mudança permanente.

As organizações necessitam ser vistas como uma comunidade humana, em que o conhecimento coletivo representa um diferencial competitivo em relação à concorrência, cujo bem maior é o seu capital humano, fonte de inovação e renovação.

Para as empresas inovadoras, o capital humano é reconhecido como uma competência fundamental para o desempenho organizacional e se baseia nas habilidades e experiências individuais em relação ao trabalho realizado.

Com o advento da globalização, emergem questões, tais como: qualidade total, ISO 9000, qualidade de vida, ecologia, Mercosul, terceirização, privatização, etc, com ênfase na qualidade final, que é o produto.

Renasce então o fenômeno da potencialização do capital humano nas organizações. É a ISO - 1001 centrada no ser - que representa: Indicadores de Saúde Organizacional.

A visão da potencialização do capital humano nas organizações vem resgatar o equilíbrio entre capital e trabalho (tarefa x relação, homem x organização). E não se trata de apregoar a visão de um futurologista, porque a potencialização do capital humano nas organizações é real e irreversível, sendo um dos efeitos da globalização. A empresa que deixar passar despercebidas a potencialização e a globalização, sentirá “na pele” (no organismo da empresa) os efeitos da lei da ação e reação. Portanto, o capital humano não é efeito, e sim, a causa da qualidade do produto e da vida.

Potencializar é acrescentar algo a alguma coisa. Nas empresas, existem pessoas que an-

dam na velocidade da progressão aritmética - PA 2, 4, 6... é lenta, porém a perseverança levará ao êxito. Fale de potencializar pessoas e a empresa dirá: "Preciso de resultados (\$). Seu referencial é somente o produto." Tem-se, assim, a progressão geométrica - PG 2, 4, 8, 16... É nesta progressão que se encontram as pessoas e as empresas verdadeiramente empreendedoras e, à medida que avançam, mais potencializam o capital humano nas suas organizações.

O caminho é a potencialização do capital humano em qualquer segmento do mercado, com desafios relativos à qualidade da educação e ao treinamento, molas propulsoras da competitividade em face das mudanças que ocorrem cada vez mais rapidamente.

3 DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

O desenvolvimento econômico possui um papel de suma importância para a sociedade. É definido como sendo o crescimento da riqueza material dos países ou regiões. O desenvolvimento econômico requer ajustes fiscais, institucionais e jurídicos, assim como gera a necessidade de incentivos a investimentos e inovações, como condições propícias à produção e distribuição de bens e serviços.

Já comentava Barre em 1962, na sua obra em espanhol, *El Desarrollo Económico: Análisis y Política* que "El problema del desarrollo económico es, según una opinión ampliamente difundida, el problema más agudo e importante del mundo actual. En una época en que la igualdad de los hombres es el elemento central de las ideologías nacionales e internacionales, el subdesarrollo expresa desigualdades intolerables en el plano moral y político".

Comenta, ainda, que "Los problemas económicos del desarrollo no son sólo problemas de nuestro tiempo; han sido planteados en el pasado, en los países que son hoy economías

evolucionadas. Resulta, pues, de gran interés equivocar las lecciones que podemos extraer para nuestro tema de la historia económica". Nesse sentido, ainda menciona as modalidades de desenvolvimento econômico, dividindo-as em: crescimento espontâneo e crescimento planejado, crescimento fechado e crescimento aberto.

No que se refere ao crescimento fechado e aberto, o autor diz "El criterio de esta segunda distinción reside en el papel de los movimientos internacionales de hombres y capitales: algunos países (los Estados Unidos por ejemplo) se han desarrollado gracias a una inmigración considerable y con la ayuda del capital extranjero; otros, como el Japón (...) no han recurrido más que a sus propios recursos. El interés de la distinción entre crecimientos cerrados y abiertos se acentúa a partir de las transformaciones de la economía internacional entre o siglo XIX, cuando las migraciones fueron intensas y las inversiones privadas internacionales considerables y el siglo XX, cuando las restricciones a la inmigración existen en casi todas las partes y las inversiones internacionales privadas son muy reticentes. El término "crecimiento cerrado" no debe conducir, sin embargo, a un error de interpretación: no debe ser entendido sino en función del criterio utilizado. En efecto, no se conoce desarrollo alguno que no haya sacado partido de la difusión de los conocimientos técnicos o intelectuales ya adquiridos en otra parte".

Segundo o autor, as questões relacionadas ao desenvolvimento econômico continuam, desde aquela época, na tentativa de encontrar certa sintonia entre o homem e o capital.

Para Adiseshiah (1970), desenvolvimento econômico, em um dos seus vários conceitos, "É o crescimento e a mudança simultâneos, e não o crescimento primeiro e a evolução depois, segundo uma progressão cronológica.

Com efeito, o crescimento se faz por mutação e mudança, do mesmo modo como a mudança resulta do crescimento. Em última instância, o desenvolvimento é uma forma de humanismo, pois seu objetivo é servir ao homem. (...) é um fato tanto moral e espiritual quanto material e prático (...).”

Entretanto, para Hewlett (1981), o desenvolvimento econômico é claramente definido como um aumento significativo na renda real per capita de uma nação, cujo propósito fundamental é a obtenção de melhorias na alimentação, na saúde, na educação, nas condições de vida e na ampliação de oportunidades de trabalho e de lazer para as pessoas. Em essência, desenvolvimento significa a transformação das estruturas econômicas da sociedade, a fim de se atingir um novo nível de capacidade produtiva. Isto, por seu turno, requer níveis satisfatórios de poupança e de investimento (...).

Schumpeter (1911) procurou determinar a origem das inovações e como são inseridas na atividade econômica. Ele descarta a hipótese de que elas se originem no âmbito dos desejos e necessidades dos consumidores, embora esses sejam elementos importantes para a adoção e difusão de novas combinações. Todavia, esses atores são passivos em relação à pesquisa e ao desenvolvimento de novos produtos e processos, pois apenas os incorporam aos seus hábitos diários.

Assim, para Schumpeter (1911, p. 48),

“As inovações no sistema econômico não aparecem, via de regra, de tal maneira que primeiramente as novas necessidades surgem espontaneamente nos consumidores e então o aparato produtivo se modifica sob sua pressão. Não se nega a presença desse nexos. Entretanto, é o produtor que, igualmente, inicia a mudança econômica, e os consumidores são educados por ele, se necessário; são, por as-

sim dizer, ensinados a querer coisas novas, ou coisas que diferem em um aspecto ou outro daquelas que tinham o hábito de usar. Portanto, apesar de ser permissível, e até mesmo necessário, considerar as necessidades dos consumidores como uma força independente e, de fato, fundamental na teoria do fluxo circular, se deve tomar uma atitude diferente quando se analisa a mudança”.

Portanto, as mudanças se originam na própria produção, por meio da maneira distinta de combinar materiais e forças produtivas para aprimorar o desempenho econômico corporativo.

4 A RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL HUMANO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Percebe-se que o termo desenvolvimento econômico está ligado fortemente à ânsia e à dinamização do crescimento econômico de um país. O que se deve observar atentamente é que o desenvolvimento econômico acontece realmente quando vai além do acúmulo de riquezas e do crescimento do PIB - Produto Nacional Bruto. Ele deve se relacionar também à melhoria de vida do povo e ao exercício de seu direito à liberdade.

Essa melhora na vida do ser humano pode ser relacionada com a qualidade de capital humano existente e a busca pelo desenvolvimento deve trazer melhores condições não apenas para alguns, mas para toda a sociedade, ou seja, alcançar um desenvolvimento social e sustentável, gerando recursos para a boa sobrevivência de todos.

Considerando que o capital humano tem como base desenvolver habilidades, conhecimentos e competências e está diretamente relacionado a melhores condições de desenvolvimento econômico, que ocorra essa me-

lhoria é necessário investir em educação, habitação, segurança, transporte, moradia, pois quanto menor o investimento em capital humano, menor será a competitividade do povo.

O desenvolvimento econômico gerou diferentes regimes, conforme o estilo de vida de uma nação. O regime mais influente é o capitalismo, em que a economia de mercado é um modo de agir, fruto da ação do homem sob a divisão do trabalho.

Para Ludwig (1987, p.32):

O capitalismo foi o sistema econômico que possibilitou as realizações maravilhosas dos últimos duzentos anos; portanto, está liquidado porque o que foi benéfico no passado não pode continuar sendo benéfico no nosso tempo nem no futuro. Tal raciocínio está em contradição flagrante com os princípios do conhecimento experimental. Não é necessário, a essa altura, retornar novamente à questão de saber se a ciência da ação humana pode ou não adotar os métodos experimentais das ciências naturais.

A economia é primordial para a organização das sociedades e é o ponto fundamental para garantir o bem estar da sociedade. O capital humano possui uma relação estreita com acontecimentos históricos da economia, pois quanto maior for o grau de inteligência e sabedoria, melhores serão as condições econômicas de quem as usufrui.

O bem-estar social está deixando de ser uma preocupação dos Governos para ser preocupação das empresas e da Sociedade em si. Com o desenvolvimento acelerado da tecnologia, há a necessidade de se acompanhar o desenvolvimento global, para que as sociedades possam inserir-se no mercado. Os governos interessam-se pela competitividade econômica e deixam de lado o investimento nas pessoas. Mas o que se percebe é que alguns países estão conseguindo emergir com força

quando seu capital humano recebe investimentos, o que traz consigo benefícios para o povo e gera confiança e credibilidade na economia.

A melhoria da economia, aliada ao seu crescimento, beneficia a qualidade de vida de seus habitantes, fazendo surgir pessoas mais capacitadas a enfrentar situações que não são comuns no seu dia-a-dia.

Os arranjos sociais modernos têm sido colocados entre as pré-condições para o desenvolvimento econômico, tal como as Nações Unidas, quando instituiu seus modelos para desenvolver e modernizar países subdesenvolvidos. Estas medidas têm como objetivo qualificar os indivíduos e as organizações, que têm influência direta sobre a população, aumentando as oportunidades econômicas, políticas e sociais de cada país.

Países que incentivam a arte e a cultura têm obtido melhores resultados econômicos o que demonstra que o investimento em capital humano e a qualidade de vida têm um reflexo direto na economia.

Os estudos realizados e relacionados a esta área, revelam um grande avanço nas relações sociais. Quanto maior for a integração da sociedade, a valorização do capital humano, a preocupação com a preservação do habitat natural, maiores serão as chances destas sociedades se desenvolverem economicamente e produzirem benefícios para todos os indivíduos que nela estão inseridos.

A história da evolução econômica mundial revela que o capital humano, o capital social, as conquistas obtidas ao longo da história é que definem os países como pobres ou ricos, o que pode servir como fonte de inspiração para países ou regiões pobres se desenvolverem e perceberem a importância de boas informações neste processo.

O período pré e pós-revolução industrial determinaram, em parte, o crescimento de alguns países, mas foi um crescimento despro-

porcional, pois enquanto alguns apresentavam taxas de crescimento elevadas, outros se mantiveram estagnados. Essa diferença foi ocasionada pela possibilidade dos indivíduos aumentarem seus conhecimentos por meio de ingresso em universidades, cursos profissionalizantes, enquanto que em outros países isso não era possível, uma vez que a política existente visava apenas à melhoria das condições de poucos. Com esta visão, o desenvolvimento econômico da sociedade acabou se atrofiando, impedindo que o país se tornasse competitivo no mercado mundial.

Para Hansen e Prescott (1998), cada país entrou na nova era de crescimento em momento distinto, o que representou uma defasagem entre as nações. Aquelas que apresentaram uma estrutura institucional, frágil nesse momento histórico, demoraram algumas décadas para apresentar um crescimento econômico, o que provocou um distanciamento entre os PIBs percapita de países com boa e má qualidade institucional nos séculos XVIII e XIX. Entre as principais causas dessa diferença institucional se encontra de maneira marcante a forma de colonização de cada país.

Com o desenvolvimento tecnológico a produtividade aumenta, as condições de miséria são minimizadas e, junto com esta tecnologia, há um aumento do nível de aprendizado do ser humano, valoriza-se o capital humano dentro das empresas, fazendo com que se busque novas técnicas de produção para o aprimoramento do produto final.

Para Lucas (1998, p.15), o próprio termo "nível de tecnologia de certa sociedade" está relacionado com o grau de conhecimento das pessoas que vivem nela.

Para que o capital humano se desenvolva e gere desenvolvimento econômico é necessário que haja investimentos na educação *formal*, pois esta *desenvolve o conhecimento científico*, que é um dos fatores base do proces-

so de inovação.

Os resultados concretos do processo de mudança tecnológica são fundamentais para a criação de novos produtos. Novas criações e aperfeiçoamentos valorizam o capital humano em uma sociedade.

O mercado, os produtos, as tecnologias, a concorrência e as organizações estão sujeitas a freqüentes mudanças e exigências por serviços mais sofisticados e personalizados. A inovação e o conhecimento ganham "status" de fontes essenciais para vantagens competitivas e sustentáveis, ou seja, bases para o crescimento econômico e o aumento de produtividade. O desafio consiste em estimular a produção e a utilização de conhecimento novo, desenvolver a capacitação, a inovação e tecnologias nos produtos e serviços, valorizando não somente o fator econômico, mas também o emprego de recursos humanos.

Essas transformações exigem das organizações um novo perfil, com foco na competência, atitude e capacidade intelectual, empregada e agregada a cada novo produto lançado no mercado.

As mudanças na economia estão relacionadas ao poder de motivação e competitividade que cada sociedade desenvolve. Em outras épocas, empresas mal administradas chegavam a dar lucro, mas atualmente permanecem no mercado apenas as bem administradas em todos os setores e, para o futuro, a tendência é de sobrevivência de empresas altamente competentes, que investem no seu capital humano, na tecnologia, e das que adotem, a cultura da inovação, com melhor administração do conhecimento.

A concorrência traz uma era econômica mais agressiva, exigindo maior esforço para garantir a clientela e a melhor preparação da empresa.

A empresa que apresenta bons índices de liquidez, lucratividade, baixo endividamento,

deve antecipar-se e promover mudanças, consciente de que o consumidor está mais exigente e bem informado e que a oferta de bons produtos tornou-se uma constante.

As quatro maiores fortunas atuais não foram herdadas, mas sim adquiridas nos últimos anos com inteligência, idéias e capacidade, para enfrentar e resolver os problemas de forma mais simples. A percepção de colocar as pessoas certas para exercer a função certa faz com que desenvolvam melhor suas aptidões, motivo pelo qual a seleção, para ocupar determinados, cargos deve ser mais minuciosa.

A grande diferenciação das empresas no mercado é a preocupação com a pessoa humana sob o aspecto criatividade, importante para uma permanente cultura de inovação destacada pela "era do ser".

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de fazer uma nação se desenvolver economicamente e se manter no mercado gera o desafio da competitividade. O aumento da competitividade é necessário para o aumento e distribuição da riqueza e, inclusive, para o desenvolvimento do projeto nacional.

Como condição fundamental do desenvolvimento econômico, o desafio da competitividade não é suficiente. A valorização humana para uma melhor compreensão da vida política, da vida social, do combate às desigualdades, reflete o desenvolvimento humano. Para que o desenvolvimento humano aconteça, é necessário que haja programas de formação e qualificação profissional adequados ao desenvolvimento econômico.

O capital humano de uma organização, além de gerar o desenvolvimento econômico, deve valorizar a pessoa humana, o cidadão, cuja dignidade, autonomia e satisfação, do ponto de vista político e filosófico, devem

sustentar a dinâmica de competitividade humana. A educação e o desenvolvimento são duas faces de uma mesma dinâmica. A dinâmica da revitalização de um país, em termos cívicos e políticos, merece debate responsável, permanente e transparente.

Em uma organização, o que mais se tem analisado nos últimos tempos é o ativo intangível, ou seja, as pessoas que a compõem, pois a qualidade dos serviços proporciona à empresa uma vantagem competitiva. Deste modo, pode-se dizer que o capital humano lança uma luz no desenvolvimento econômico, embora as empresas ainda vejam seus empregados pelo lado oneroso. Entretanto, proteger o patrimônio de uma carreira é muito mais importante do que proteger o patrimônio de uma organização.

O capital humano é o início, a fonte de inovação, a *home page* do *insight*, e se comparado o capital intelectual a uma árvore, os seres humanos são a seiva que faz acontecer o desenvolvimento de qualquer setor.

O dinheiro tem poder, mas não pensa, as máquinas operam, muitas vezes melhor que os homens, mas não inventam. Vale a pena enfatizar que o trabalho rotineiro, que exige pouca habilidade, mesmo quando feito manualmente, não gera e nem emprega capital humano na organização. Para as empresas, o ponto de vista deve ser organizacional e não individual, em que a aquisição de capital humano deve gerar lucros e crescimentos.

Se o principal objetivo do capital humano é a inovação, seja sob a forma de novos produtos e serviços, ou de melhorias nos processos de negócios, então o capital humano é formado e empregado quando uma parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada às atividades que resultam em inovação. O capital humano cresce de duas formas: quando a empresa utiliza mais o que as pessoas sabem e

quando um número maior de pessoas sabe mais coisas úteis para a organização.

Para liberar o capital humano que já existe nas organizações é preciso minimizar as tarefas irracionais, o trabalho burocrático, inútil e as competições internas. Na era da informação as empresas não podem se dar ao luxo de usar o capital humano de forma ineficiente.

Portanto, a competitividade, a necessidade de desbravar novos nichos de mercado e o advento da globalização fazem com que as empresas busquem cérebros de obra, o que caracteriza o capital humano, fonte da qual elas devem se alimentar para reunir e mobilizar competências e conhecimento para seu próprio desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- ADISESHIAH, Malcolm. **O Papel do Homem no Desenvolvimento**. Rio de Janeiro, F. G. V. 1973, p. 26. 1970.
- ALESINA, ^a et al. **Political Instability and Economic Growth**. Journal of Economic Growth, V.1, p. 189-211, 1996.
- ARRAES, R., TELES, V.K. **Fatores Institucionais e Crescimento Econômico: Cenários para o Brasil e Países Selecionados**. Anais do XXVIII Encontro Nacional de Economia da ANPC. Campinas, 2000.
- BARRE, Raymond. **El desarrollo econômico: Análisis y política**. México, Colección popular, 1962.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- Gary S. Becker (1964, 1993, 3rd ed.). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. Chicago, University of Chicago Press.
- GENTIL, Corazza. **Globalização Financeira A Utopia do Mercado e a Re-Inversão da Política**. Porto Alegre - RS. 1995.
- HANSEN & PRESCOTT, E. C. **Economic growth and business cycles**. In: T. F. Cooley (ed.), *Frontiers of business cycle research*. Nova Jersey: Princeton University. 1995.
- HEWLETT, Sylvia Ann. **Dilemas do Desenvolvimento**. Rio de Janeiro, ZAHAR, 1981, p. 15.
- LUCAS, Robert, E., Jr. (1998). **Os Mecanismos do Desenvolvimento Econômico**. Jornal Monetário, Nº 22.
- LUDWIG von Mises; **O Mercado**. Tradução Donald Stewart Jr. - Rio de Janeiro: José Olímpio: Instituto Liberal, 1987.
- MOREIRA, Dirceu. **A Potencialização do Capital Humano**. São Paulo: Makron, 1999.
- STEWART, Thomas A . **Capital Intelectual - A Nova Vantagem Competitiva das Empresas**. Rio de Janeiro:Campus, 1998.
- SCHULTZ, Theodore W.. **A economia de ser pobre**. Brasília. 1973.
- SCHUMPETER, Joseph A.. **A teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1911.
- TIGRE, Paulo Bastos (2005). **Destruição criadora: Schumpeter e o papel da tecnologia no desenvolvimento econômico**. *IHU On-Line*. São Leopoldo, ano 4, n. 155, p. 60-2, 12 set.
- TOBIN, James (1991). **Preface to SCHUMPETER by Edward Marz. English Translation**. Yale University Press. *Cowles Foundation Discussion Paper 995*, p. 1-8.
- TSURU, Shigetzu (1993). **Two studies of Schumpeter.s life: a review essay**. *Journal of Evolutionary Economics*, 3:263-8.
- ROSSI, Wagner Gonçalves. **Capitalismo e educação**. 3. ed. São Paulo: Moraes, 1980.