

GESTÃO DO CONHECIMENTO E O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO

JUNGES, Vanessa de Campos¹; FREITAS, Karen Medeiros²; SCHLABITZ, Odette Ottilia
Brenner³

Palavras-Chave: Capital humano. Gestão. Conhecimento.

INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos as organizações foram compreendendo que o capital humano não é somente mais um recurso interno, mas um recurso único que sendo explorado pode gerar diferencial competitivo. Deste modo, este capital humano deve ter momentos propícios à busca de inovação e criatividade, sendo através da troca de conhecimentos e experiências com todos os indivíduos da organização (VANDERLEY, 2001).

Os colaboradores almejam ser valorizados e reconhecidos e as organizações, além de oferecerem um ambiente satisfatório e motivador a seus colaboradores, desenvolvendo processos e ferramentas para gerir de forma satisfatória, devem compreender que o capital humano é seu principal recurso sendo através deste que a organização estará ativamente no mercado (BORDIN, MORALES, GONÇALVES, 2013; VANDERLEY, 2001).

A gestão do conhecimento resulta dos processos de criação, transferência e uso do conhecimento dentro das organizações, onde visa o estabelecimento da ligação entre a gestão do conhecimento com os objetivos organizacionais (PEUKERT; PEREIRA; ALVES, 2013). Desta forma, busca alinhar o nível de entendimento individual e coletivo através de processos de aprendizado, considerando o conhecimento como fonte de poder (TERRA, 2001; GÜNTER; NETO; LOCH; ALBUQUERQUE, 2010).

Assim, o presente resumo tem como objetivo compreender como a gestão do conhecimento pode servir de ferramenta para o desenvolvimento do capital humano, em busca de torna-lo um diferencial competitivo perante a concorrência, considerando que através deste fluxo de informações nas organizações, os colaboradores estarão trocando experiências e adquirindo maior aprendizado.

¹ Acadêmica do 8º semestre do Curso de Administração – UNICRUZ, vanessadecamposjunges@gmail.com

² Acadêmica do 8º semestre do Curso de Administração – UNICRUZ, karen_medeiro@hotmail.com

³ Professora do curso de Administração – UNICRUZ, neca@unicruz.edu.br

MÉTODO

No presente resumo utilizou-se como método a pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa é realizada através do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas, seja de forma escrita ou eletrônica, em livros, artigos científicos, entre outros. Toda pesquisa inicia com uma pesquisa bibliográfica, entretanto, alguns estudos utilizam apenas este tipo de método para desenvolver seu trabalho, buscando assim referências teóricas a cerca do objetivo de seu estudo, recolhendo informações e/ou conhecimentos prévios a respeito deste (FONSECA, 2002).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A gestão do conhecimento tem o propósito de alinhar o nível de entendimento individual e coletivo através de processos de aprendizado, dando atenção às tarefas que envolvam geração, codificação e transferência de conhecimento (TERRA, 2001; GÜNTNER; NETO; LOCH; ALBUQUERQUE, 2010). Deste modo, o estímulo à aprendizagem influencia o desempenho organizacional, onde a transferência do conhecimento pode gerar vantagem competitiva para as organizações (CENTENARO; BONEMBERGER; LAIMER, 2016).

Como o conhecimento é criado e desenvolvido ao longo do tempo por cada indivíduo, as organizações não podem criar conhecimento sem seus colaboradores. Então, as organizações precisam gerar momentos propícios à criação e inovação do conhecimento, onde este deve ser transferido e assimilado aos demais integrantes, tendo a gestão do conhecimento, a tarefa de buscar o melhor aproveitamento dos recursos de informação que os colaboradores possuem, em prol de utilizá-los de maneira satisfatória nas funções que desempenham (LEONARD-BARTON, 1998).

Uma maneira de transmitir o conhecimento é através da espiral do conhecimento (Nonaka e Takeuchi, 1997), sendo uma teoria da criação e disseminação do conhecimento organizacional diferente de outros métodos e filosofias utilizados. O conhecimento pode ser classificado como tácito ou explícito sendo, o primeiro, criado ao longo do tempo, através das experiências, habilidades e conhecimento pessoal que cada indivíduo possui. O explícito é a união e a reconfiguração das informações e conhecimentos que cada indivíduo possui, onde através de conversas ocorre o acréscimo de informações, gerando a criação de novos conhecimentos.

Assim, a conversão do conhecimento pode ocorrer de quatro formas, sendo pela socialização, externalização, combinação e internalização, que se relacionam de forma

sequencial e complementar, formando a espiral do conhecimento. O processo inicia na troca de conhecimento que cada indivíduo possui por meio de sua experiência. Posteriormente, obtém-se o conhecimento explícito através de documentação e manuais da organização, sendo de uma maneira mais formal. Após isso, ocorre a transmissão formal do conhecimento para outra pessoa e, por fim, tem-se o processo da internalização individual do conhecimento para poder praticar o que foi assimilado (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Portanto, o fluxo e assimilação de conhecimentos dentro das organizações vão depender do esforço dos gestores desenvolverem ambientes favoráveis a esta troca de informações e, quanto mais a organização valorizar e reconhecer as experiências e habilidades que seu capital humano possui, maior será seu potencial de diferenciação perante a concorrência, uma vez que este capital buscará gerar resultados ainda mais satisfatórios (SCATOLIN, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se observar o quanto o capital humano almeja por reconhecimento e possui potencial para, quando explorado, ser gerador do desempenho diferenciado da organização que representa. Assim sendo, por meio da gestão do conhecimento, observou-se que é possível explorar o conhecimento e a habilidade dos colaboradores, seja através da espiral do conhecimento ou por outro modo, onde o fluxo de conhecimentos será transferido e aperfeiçoado por cada colaborador.

Porém, nota-se que este meio de explorar o diferencial do capital humano, como qualquer outro processo organizacional, merece atenção e formulação adequada, para que resulte em um diferencial competitivo para as organizações. Desta forma, elas devem organizar maneiras de gerir este fluxo de conhecimento, realizando encontros semanais para troca de informações, experiências e criação de afinidades, ou ainda, atividades diferenciadas, de acordo com o perfil de seus colaboradores, para que os momentos de transmissão do conhecimento sejam aproveitados.

Sugere-se ainda a prática de *brainstorms* entre a equipe de trabalho, onde todos os envolvidos comentam sobre suas ideias. Assim, através desta atividade, serão discutidos abertamente os fatos ocorridos dentro da organização. Para assim buscarem juntos, definir metas a serem alcançadas e métodos utilizados para tal alcance.

REFERÊNCIAS

BORDIN, A.S.; MORALES, A.T.; GONÇALVES, A. L. Modelo de Descoberta de Conhecimentos e Interesses Baseado em Insumos Textuais Eletrônicos: Uma proposta para apoio a Gestão do Capital Humano. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 13, n. 3, p. 3-22, 2013.

CENTENARO, A.; BONEMBERGER, A.M.O.; LAIMER, C.G. Gestão do conhecimento e vantagem competitiva: estudo no setor metal mecânico. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 44, p. 38, 2016.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GÜNTER, H.F.; NETO, L.M.; LOCH, M.; ALBUQUERQUE, N. D. A gestão de projetos sociais e a inserção de técnicas do conhecimento aplicadas a um sistema de informação gerencial. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa/Paraná, 2010.

LEONARD-BARTON, D. **Nascentes do saber: criando e sustentando as fontes da inovação**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação do conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PEUKERT, L.W.C.; PEREIRA, B.A.D.; ALVES, J.N. Investigação dos aspectos que sustentam a gestão do conhecimento nas organizações: relação entre o estilo e as ferramentas utilizadas. – **Pensamiento & gestión, Universidad del Norte**, n. 34, p. 183-210, 2013.

SCATOLIN, H.G. A gestão do conhecimento nas organizações: O legado de Nonaka e Takeuchi. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 2, p. 4-13, 2015.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. São Paulo: Negócio, 2001.

VANDERLEY, L.G. Capital humano: a vantagem competitiva. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 22, p. 65-74, 2001.