Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Tavares, Maria Manuel Semedo Carmelo Valadares, 1944-

Recensão : "Human Resource Management in the Knowledge Economy" de Mark L. Lengnick-Hall e Cynthia A. Lengnick-Hall.

http://hdl.handle.net/11067/8474
https://doi.org/10.34628/DVJP-1979

Metadados

Data de Publicação	2007
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Lengnick-Hall, Mark L. - Crítica e interpretação, Lengnick-Hall, Cynthia A. - Crítica e interpretação, Gestão de pessoal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FCEE] LEE, n. 07 (2007)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-21T07:56:47Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

* * *

MARK L. LENGNICK-HALL and CYNTHIA A. LENGNICK-HALL. Berrett-Koehler. *Human Resource Management in the Knowledge Economy. New Challenges. New roles. New Capabilities.* S. Francisco (USA). 2003.

Os autores Mark L. Lengnick-Hall e Cynthia A. Lengnick-Hall, bem conhecidas da comunidade científica internacional pelo seu contributo para o ensino e investigação na área da Gestão de Recursos Humanos, na sua obra "Human Resource Management in the knowledge Economy" abordam, com ousadia e coerência os desafios dos novos modelos económicos, sinteticamente designados por Economia do Conhecimento.

Começando por reconhecer que a Gestão de Recursos Humanos tem-se dedicado tradicionalmente a gerir rotinas operacionais sobre os trabalhadores da organização, de modo a procurar responder às necessidades deduzidas pelo planeamento estratégico e pela direcção das organizações, colocam a questão central da sua obra: devem ser estas rotinas melhoradas para responder aos novos desafios ou urge reinventar a Gestão dos Recursos Humanos?

A sua resposta é sem hesitação a favor da segunda opção. E é o desenvolvimento desta nova opção que preenche grande parte deste livro que procura desenhar um novo conceito de Gestão de Recursos Humanos, considerando estes recursos como verdadeiros activos estratégicos e passando a integrar a função que deles se ocupa na estratégia da organização, alargando o seu campo de actuação a toda a cadeia de valor. Neste alargamento do seu campo de intervenção, não confinado já apenas aos trabalhadores da organização, mas a todos que com ela cooperam no seu interior e exterior, apresentam uma posição totalmente nova mais ajustada às regras de funcionamento da nova economia.

Esta nova ambição para a Gestão de Recursos Humanos exige que ela passe a funcionar por papeis, os quais são pormenorizados nos diferentes capítulos do livro:

- Como curador do capital humano, do capital estrutural e social da organização (capítulo terceiro);
- Como facilitador da partilha do conhecimento (capítulo quarto);
- Como promotor de redes de interacção e cooperação (capítulo quinto);
- Como reformulador dos perfis de activos estratégicos necessários ao funcionamento das organizações (capítulo sexto).

Este livro enquadra-se na perspectiva mais actual da função de Gestão de Recursos Humanos que é a da Gestão Estratégica de Recursos Humanos e a sua concepção alinha com o que se denomina o "*modelo hard* "da Gestão de Recursos Humanos.

É um livro bem escrito e ilustrado com numerosos exemplos práticos. Recomenda-se, pois, a sua leitura e o seu estudo a quem se interessar pela Gestão de Recursos Humanos neste momento de mudança que se vive nas organizações. Organizações sempre diferentes e não padronizáveis. Mudanças sempre arriscadas e surpreendentes.

Eis porque este livro ao assumir o risco de focar a Gestão de Recursos Humanos neste novo quadro de mudança também devirá vir a suscitar a elaboração de novos trabalhos que abordem muitas das questões aqui apresentadas mas ainda não respondidas.

Maria Manuel Valadares Tavares
Professora Associada da Universidade Lusíada