

GESTÃO DE PESSOAS E INOVAÇÃO

Elizângela Flávia dos santos Gonçalves¹
Fernanda B. Machado
Luisa O. Martins
Paulo Sérgio da Silva
Rosilene Aparecida A. Sousa Ferreira
Sophia L. Silva
Vanessa de C. e Costa
Victoria Aparecida P. de Oliveira
Victor Miranda de Oliveira²

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

RESUMO

No contexto contemporâneo o aspecto da inovação tornou-se um foco de constante estudo por parte das organizações, sendo que na área de Gestão de Pessoas essa necessidade não é diferente. Nesta perspectiva, este estudo tem como objetivo refletir sobre a importância da inovação para a atuação contemporânea do setor de Gestão de Pessoas. Assim, para alcançar tal propósito realizou-se uma investigação bibliográfica sobre os temas que permeiam o assunto proposto, em que se destacam autores como Chiavenato (2004), Tidd e Bessant (2015), OCDE (2018). Mediante isso, após debate sobre as abordagens teóricas, constata-se que a área de Gestão de Pessoas precisa ser foco de constante investimento, seja em processos, pessoas ou materiais, para que os profissionais dessa área consigam trabalhar de modo a desenvolver os subsistemas da área na versão 4.0.

Palavras-chave: Inovação. Gestão de Pessoas. Organizações.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a área de Gestão de Pessoas tem sofrido uma série de modificações, deixando de ter uma ação estritamente burocrática para atuar de forma

¹ Discentes do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Academia – UniAcademia.

² Docente do Curso de Administração, Marketing e Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Academia – UniAcademia.

estratégia, atuando como um setor de *staff* nas organizações contemporâneas. Para tanto, o aspecto da inovação é um fator preponderante nessa discursão.

Nesse cenário, destaca-se a necessidade de as organizações atuarem de forma estratégica frente aos constantes desafios, tendo como parâmetro para tomada de decisão a constante análise dos ambientes interno e externo, de modo que a empresa consiga se estabelecer e alcançar vantagem competitiva frente os concorrentes. Assim, com vistas a alcançar esse propósito, deve-se fazer com que a inovação permeie a área de Gestão de Pessoas, uma vez que esse setor possui responsabilidade direta no crescimento organizacional.

Assim, tendo em vista a evolução do setor de Gestão de Pessoas o objetivo deste estudo é refletir sobre a importância da inovação para a atuação contemporânea do setor de Gestão de Pessoas. Para atingir ao objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, tendo em vista a necessidade de se ampliar o embasamento teórico sobre esse campo de estudo, a partir da ótica da inovação.

Por sim, além desta instrução, este trabalho apresenta os principais conceitos que permeiam a área da inovação, bem como discute-se o papel do setor de Gestão de Pessoas nesse cenário. Em seguida, apresenta-se a metodologia da pesquisa utilizada no trabalho, resultados e discussão e, por fim, as considerações finais do artigo.

2 ECOSSISTEMA INOVADOR

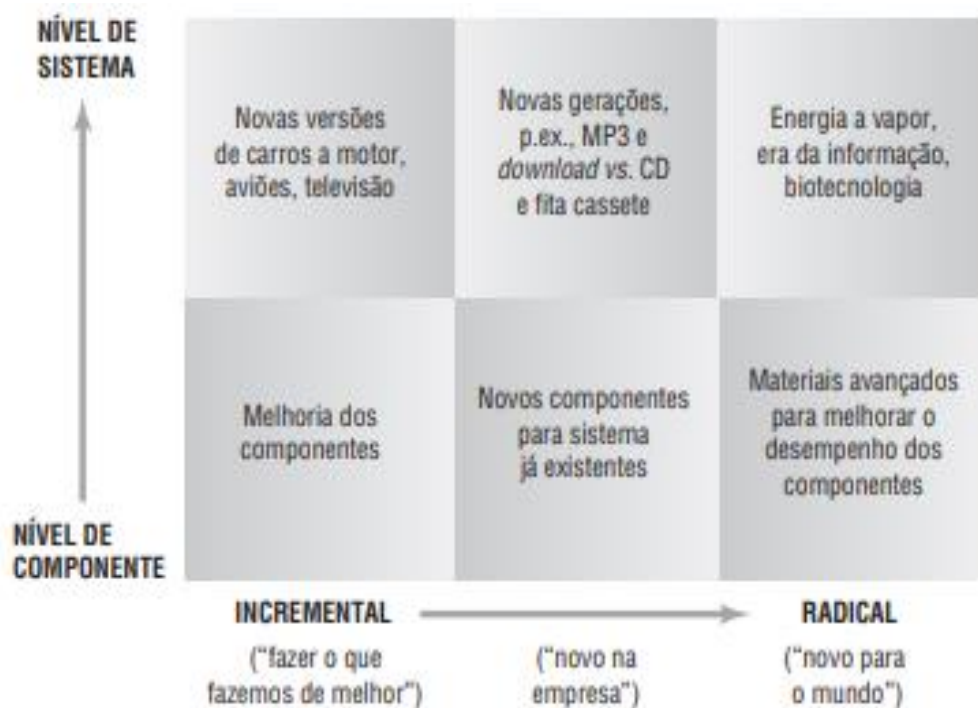
A priori, torna-se necessário compreender que ao vivenciar uma economia baseada no conhecimento, o aspecto inovação torna-se ainda mais preponderante, uma vez que este conceito permite o crescimento da economia tanto em nível nacional, quanto internacional (OCDE, 2018).

Ao tratar sobre inovação, entende-se que esse termo “deriva do latim – *innovare*, que significa “fazer algo novo”. [...] a inovação é o processo de transformar as oportunidades em novas ideias que tenham amplo uso prático” (TIDD e BESSANT, 2015, p. 19). Na tentativa de aprofundar a amplitude do conceito da inovação, Proença et al. (2015) alerta que muito além de se produzir algo novo ou significativamente

melhorado, deve-se ter em mente a necessidade dessa inovação produzir ganho econômico para os agentes envolvidos ou até mesmo proporcionar uma base para que esse ganho aconteça em médio ou longo prazo.

Seguindo essa linha de compreensão, registra-se que existem dois tipos básicos de inovação, a saber: incremental e radical; sendo que essa classificação refere-se a intensidade com que a inovação foi realizada no caso concreto. As inovações incrementais são aquelas realizadas em um nível mais básico, em que há a melhoria contínua de determinado produto ou processo. Já a inovação radical, também conhecida como disruptiva, possui um foco na alteração total ou em melhorias significativas. Compreende-se que as inovações disruptivas derivam de um processo de pesquisa e desenvolvimento, em que há a alocação de maiores investimentos (TIDD e BESSANT, 2015). A figura 1 auxilia na compreensão desse entendimento:

Figura 1: inovações incrementais e radicais



Fonte: (TIDD e BESSANT, 2015, p. 41)

Na tentativa de se promover um ambiente em que a inovação possa florescer de forma mais dinâmica, seja ela incremental ou radical, faz-se necessário a existência de um ecossistema que fomente e prepare a sociedade e as organizações frente aos desafios dessa propositura. Assim, compreende-se que esse ecossistema é formado por diversos atores da sociedade que, no desenvolver de suas atividades,

irão proporcionar capital humano e recursos materiais para que a inovação possa ocorrer em seus mais diversos âmbitos e situações.

Nesse entendimento o ecossistema da inovação deveria envolver:

Nos países competitivos, as universidades, institutos de pesquisa, arranjos híbridos universidade-empresa, centros de excelência federais ou industriais, escolas e empresas de negócios, empresas de venture capital, organizações de apoio ao desenvolvimento econômico e dos negócios estaduais ou locais, agências de fomento, formuladores de políticas, dentre outras (FOLZ e CARVALHO, 2014, p. 9-10).

Ao ilustrar a importância da participação de todos os interessados na construção de um ambiente de favoreça e promova a inovação em um determinado segmento, faz-se a comparação do ecossistema da inovação com o ecossistema biológico, uma vez que “da mesma forma que em um ecossistema da Natureza ou biológico, cada elemento, também chamado de indivíduo, tem seu próprio nicho e um papel a ser desempenhado no conjunto do ecossistema de inovação” (KON, 2016, p.17).

Dessa forma, cada ente pertencente a um determinado ecossistema da inovação deverá contribuir naquilo em que possui capacidade, seja técnica ou financeira. Ao exemplificar, o Estado arcará com os aspectos legais e financeiros para fomentar uma determinada área, as universidades contribuirão com o desenvolvimento de pesquisas e produção de conhecimento, os órgãos de fomento poderão auxiliar na estrutura necessária para o desenvolvimento das pesquisas, entre outros, sendo que o importante é a alavancagem de determinada do conhecimento inovador.

A posteriori, o relevante está na capacidade de se estabelecer um ambiente propício a inovação, uma vez que quem inova assume a dianteira no sentido mais amplo, enquanto aqueles que não investem em inovação acabam por copiar e, conseqüentemente, ficam na retaguarda dessas relações (GALA; RONCAGLIA, 2020).

3 GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

No primeiro momento, a área de Gestão de Pessoas era vista a partir de uma perspectiva mecanicista, em que prevalecia a execução de atividades administrativas como, por exemplo, a execução do pagamento dos profissionais, do vale transporte, entrega dos equipamentos de segurança do trabalho e demais atividades determinadas pela legislação trabalhista (VENTURA E LEITE, 2014).

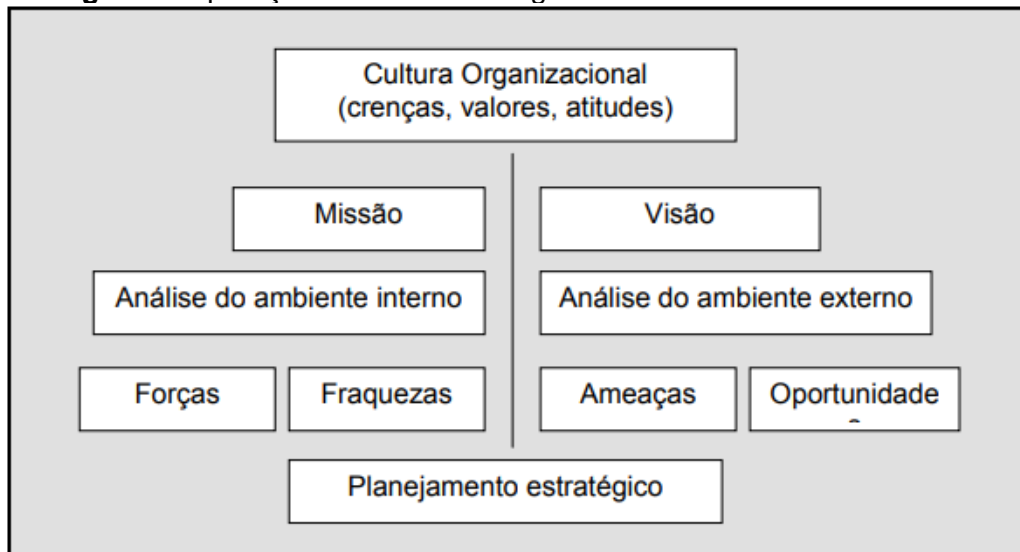
Nessa linha de entendimento, a própria evolução da nomenclatura da área demonstra um processo de avanço desse campo de conhecimento, conforme verifica-se que:

Desde a década de 90, uma das áreas empresariais que mais sofreu mudanças foi a área de recursos humanos (RH), tendo como principal alteração, a sua denominação de administração de recursos humanos (ARH) para expressões como gestão de pessoas (GP), gestão com pessoas, gestão de talentos, entre outros. A mudança na terminologia é focada em assegurar identidade no desenvolvimento das políticas, das práticas e dos processos de gestão (SANTOS, MELO e CORRÊA, 2018).

Atualmente, parte-se do entendimento de que a Gestão de Pessoas deve ter uma atuação estratégica e não apenas atue em atividades rotineiras, de modo que a área deva contribuir efetivamente para a formulação e a implementação das estratégias organizacionais de curto, médio e, principalmente, de longo prazo (MASCARENHAS, 2020).

Assim, conforme preconizado por Costa, Pinto, Oliveira (2011, p.4) “os profissionais de gestão de pessoas deixaram de ser meros especialistas em técnicas e métodos de administração de pessoal e passaram a ter fundamental importância para a consecução das estratégias das empresas [...]”. Dessa forma, os profissionais dessa área precisam se envolver nas formulações estratégicas da empresa para que consigam traduzir esse pensamento em ações diretamente ligadas aos talentos da organização.

Chiavenato (2004, p.72) apresenta os aspectos necessários para se trabalhar a estratégia na área de Gestão de Pessoas, conforme figura abaixo:

Figura 1: Aplicação da visão estratégica a área de Gestão de Pessoas

Fonte: Chiavenato (2004, p.72)

Assim, conforme apresentado na figura 1, verifica-se que o pensamento estratégico na área de gestão de pessoas precisa permear desde o estabelecimento da cultura organizacional da empresa, de modo que a organização consiga difundir crenças, valores e atitudes que vão ao encontro dessa compreensão. A partir disso, o referido setor necessita analisar o ambiente, externo e interno, de modo a participar do planejamento estratégico da empresa apresentando as vantagens e desvantagens que atingem a área dentro e fora da organização.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa é, segundo Vergara (2019), um conjunto de ações propostas para encontrar a solução de um problema, que tem por base métodos científicos, racionais e sistemáticos.

Assim, este trabalho contou com uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, que teve como objetivo agregar e compilar conceitos relevantes para balizar as descobertas deste trabalho. Nesse entendimento, destaca-se autores como Chiavenato (2004), Tidd e Bessant (2015), OCDE (2018) dentre outros, e uma busca a outros referenciais teóricos por meio artigos científicos e dissertações de diversos pesquisadores da área.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Percebe-se, a partir das argumentações apresentadas no referencial teórico, que as organizações contemporâneas necessitam trabalhar com a área de Gestão de Pessoas alinhada ao aspecto da inovação, tendo em vista que essa área organizacional precisa alinhar os seus subsistemas para atender aos públicos interno e externo com políticas contemporâneas que reflitam a inovação buscada pela empresa.

De acordo com o OCDE (2018) o aspecto da inovação está diretamente ligado ao potencial que a organização possui em trabalhar a gestão do conhecimento. Dessa forma, partindo do pressuposto que a área de Gestão de Pessoas é responsável por gerir o conhecimento nas empresas, faz-se necessário investimento constante em processos, pessoas e materiais para que, de fato, a organização consiga adquirir, compartilhar e reter o conhecimento de suas práticas.

A partir do conhecimento de Proença et al. (2015) tem-se também que a inovação, seja ela radical ou incremental, precisa ser trabalhada de modo que o foco esteja direcionado a aquisição de vantagem competitiva seja a curto, médio ou a longo prazo. Dessa forma, além de pensar nos aspectos que podem ser melhorados nos processos do setor de Gestão de Pessoas esse campo de atuação precisa trabalhar de modo que a inovação faça parte da cultura organizacional na empresa; assim todas as demais áreas de atuação da empresa conseguirão agir na busca desse resultado em comum.

Nesse contexto, Gala e Roncaglia (2020) apontam para a necessidade de que se crie um ambiente inovador, ou seja, que as organizações atuem de forma a desenvolver um ecossistema que estimule os seus colaboradores a pensarem de forma intensiva nesse propósito. Para que isso ocorra a organização pode desenvolver desde atividades lúdicas que estimulem a inovação á competições práticas em que o colaborador vencedor venha a participar dos lucros da ação inovadora desenvolvida.

Dessa forma, o setor de Gestão de Pessoas, que deve atuar de forma estratégica como *staff* nos demais setores da empresa, precisa estar em constante atualização de modo que os principais subsistemas da área (recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamento e capacitação, cargos e salários, dentre outros) sejam trabalhados de forma inovadora, de modo a estimular a participação de

todos os envolvidos. Por fim, tem-se que o aspecto tecnológico é fundamental nesse processo, mas trabalhar inovação em gestão de pessoas não se restringe em investir em novas tecnologias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A priori, tendo como ponto de partida as constantes alterações que permeiam o ambiente organizacional, este estudo teve como foco refletir sobre a importância do processo inovador na atuação do setor de Gestão de Pessoas das organizações modernas.

Assim, com base nas abordagens teóricas analisadas, constata-se que a inovação precisa ser trabalhada em todas as áreas da organização, todavia, na área de Gestão de Pessoas esse fenômeno torna-se ainda mais preponderante, uma vez que sua atuação impacta nos processos da área, na comunidade externa, bem como possui significativa relevância em estabelecer um ecossistema inovador em toda a empresa.

Assim, para além de aspectos formais, o referido setor precisa atuar para que a inovação seja um valor a ser compartilhado por todos os colaboradores da empresa, de modo a cultura organizacional seja constantemente trabalhada para alcançar esse macro objetivo.

Por fim, acredita-se que os debates traçados no grupo de estudos intitulado “Gestão de Pessoas e inovação”, promovido e apoiado pelo Centro Universitário Academia, tendo como público-alvo os alunos do curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, adiciona um debate atual e contribui para que os discentes tenham uma visão relevante sobre o seu futuro campo de atuação.

ABSTRACT

In the contemporary context, the aspect of innovation has become a focus of constant study by organizations, and in the area of People Management this need is no different. In this perspective, this study aims to reflect on the importance of innovation for the contemporary performance of the People Management sector. Thus, to achieve this purpose, a bibliographical investigation was carried out on the themes that permeate the proposed subject, in which authors such as Chiavenato (2004), Tidd and Bessant (2015), OECD (2018) stand out. As a result, after debating the theoretical approaches, it appears that the People Management area needs to be the focus of constant

investment, whether in processes, people or materials, so that professionals in this area are able to work in order to develop the subsystems of the area in version 4.0.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, Francisco José da.; PINTO, Francisco Roberto.; OLIVEIRA, Leonel Goes Lima. A área de Recursos Humanos e o interesse profissional dos estudantes de Administração. **Pretexto**, v. 12, n. 13, p. 80-99, 2011.

FOLZ, Christian Julius; CARVALHO, Fabio Henrique Trovon de. Ecosistema inovação. **Embrapa Instrumentação-Livro técnico (INFOTECA-E)**, 2014.

GALA, P.; RONCAGLIA, A. **Brasil, uma economia que não aprende: novas perspectivas para entender o nosso fracasso**. 1ª. ed. São Paulo: Edição do Autor, 2020.

KON, Anita. Ecosistemas de inovação: a natureza da inovação em serviços. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 7, n. 1, 2016.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. Cengage Learning, 2020.

OCDE. Manual de Oslo: diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. **Publicado pela FINEP (Financiadora de estudos e projetos)**, 4ª edição, 2018)

PROENÇA, Adriano et al. **Gestão da inovação e competitividade no Brasil: da teoria para a prática**. Bookman Editora, 2015.

SANTOS, Marianne Corrêa dos; MELO, Auristela do Nascimento; CORRÊA, Rosany. Gestão estratégica de pessoas: uma análise bibliométrica no Portal de Periódico da CAPES de 2013-2017. In: MELO, Auristela do Nascimento; LEITE, Kátia Cristina Tofoli (Orgs.). **Gestão estratégica de pessoas** [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018.

TIDD, Joe; BESSANT, John. **Gestão da Inovação**. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

VENTURA, Vera Lúcia da Silva; LEITE, Nildes R. Pitombo. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. **Revista Pretexto**, v. 15, n. 3, p. 11-28, 2014.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2019.