



INOVAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS¹

Makelly BUENO²
Bruna ALMEIDA³
Faculdade Laboro, DF

RESUMO

O avanço da mudança está cada vez mais rápido e significativo em toda a sociedade, desafiando as organizações a ficarem à frente da concorrência. Criar um ambiente propício à inovação e entender como a gestão de pessoas realmente traz resultados positivos para as empresas modernas. Uma empresa sem um modelo de gestão estruturado e inovador deve fazer uma reavaliação interna, definir objetivos estratégicos e criar processos e locais que atendam a esses objetivos.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação; Gestão; Pessoas.

Quando falamos sobre inovação nos referimos a uma ideia, prática, conhecimento ou iniciativa que introduz mudanças ou novidades em um contexto ou produto determinado e que é percebido como novidade. A inovação é a transformação de ideias ou pensamentos em riqueza e valor, é produzir algo novo e diferente, oferecer novidades, inovar, regenerar, é renda e lucro, é melhoria contínua, é ter vantagem competitiva a médio e longo prazo, é a descoberta bem sucedida de novas soluções e novos modelos de negócios.

A inovação sempre foi considerada sinônimo de mudanças e/ou melhorias em algo que já existe. Um dos grandes pensadores da inovação, o economista e cientista político austríaco Joseph Schumpeter, deixou claro que a inovação é o motor do crescimento econômico. Uma boa estratégia de inovação passa por ciclos rápidos e dinâmicos. Com o objetivo de transformar o processo em uma esteira que percorre toda a jornada de inovação.

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro, realizada no dia 09 de Maio de 2022

² Aluna da MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, e-mail: makellybueno54@gmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. E-mail: professorabruna.almeida@gmail.com



A área de gestão de pessoas por sua vez deve atuar como facilitadora para a implementação dessas iniciativas, fomentando uma cultura organizacional voltada à inovação e criatividade.

A inovação em gestão de pessoas é a comunicação entre a empresa e suas pessoas, permitindo a participação coletiva nas decisões e a participação nos objetivos corporativos. A criatividade é um dos pilares da competitividade no mundo dos negócios. Portanto, na visão de Moreira et al. (2007), Fontanini e Carvalho (2005) e Cunha (2005) a inovação requer uma gestão mais aberta e participativa, em que as pessoas possam dar sugestões sem medo de represálias.

A gestão de pessoas pode contribuir para a realização de processos de inovação em uma organização, apoiar os colaboradores em suas carreiras e objetivos e fornecer habilidades adicionais para programar uma cultura de valor, criativa e nova, como importante elemento organizacional e profissional evolução. O principal desafio ao enfrentar mudanças e fomentar iniciativas de inovação é a possibilidade de fazê-lo de forma ágil e contínua, com impacto controlado na organização, buscando afetar o mínimo possível os colaboradores que a compõem.

Em pesquisa realizada pela Pieracciani, consultoria especializada em gestão da inovação, coordenada por Nobre (2009), foram identificados seis fatores que estimulam a gestão da inovação nas Organizações: planejar uma boa estratégia de inovação, trabalhar em equipe que estão motivados a inovar, ter um ambiente propício à inovação, criar uma cultura de inovação, repensar a estrutura funcional de suporte à estratégia estabelecida, identificar e mapear processos de inovação.

O mercado sempre requer mais das empresas a saírem de suas zonas de conforto e padrões em busca de novas respostas e crescimento. Ações que unem todas as partes de uma empresa e contam fortemente com uma liderança proativa e que busque sempre liderar pelo exemplo, buscando sempre ser acessível e presente tornando a gestão de pessoas inovadora e empreendedora. O processo de inovação exige o livre fluxo de informações, além de treinar e desenvolver funcionários em técnicas inovadoras e novas formas de entender e antecipar mudanças no mundo ao seu redor, porque a inovação exige que pessoas observem constantemente o que já existe, para ver o que pode ser melhorado e inovador.



REFERÊNCIAS

CUNHA, N. C. V. da. As práticas gerenciais e suas contribuições para a capacidade de inovação em empresas inovadoras. 165 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005

FONTANINI, J. I. C.; CARVALHO, H. G. de. As inovações incrementais em processos e seus fatores 41Ano IV, n. 1 - out. 2011/mar. 2012 contribuintes em um ambiente industrial - um estudo de caso. 25 ENEGEP Encontro Nac. de Eng. de Produção, Porto Alegre, Nov. 2005.

MOREIRA, B.; SANTOS, E.; PEREIRA, G.; MAMÃO, G. Onde está a inovação no Brasil? Instituto Inovação, 2007

SILVA, Joselito Brilhante. Gestão da inovação. 2007. 132 f. TCC (especialização) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade - FEAAC, Centro de Treinamento e Desenvolvimento - CETREDE, Curso de Especialização em Estratégia e Gestão Empresarial, Fortaleza-CE, 2007.