



A INOVAÇÃO PARA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Taísa Aparecida de Oliveira¹, Euzeanne Elias de Souza Rodrigues², Juares Aparecido Domingos³

aninha09944@gmail.com, euzeanne@hotmail.com, juaresdomingos@hotmail.com

¹Universidade Estadual de Goiás – Câmpus Goianésia – Sistemas de Informação
Goianésia – GO

RESUMO – A inovação trouxe novas mudanças significantes para a sociedade, principalmente para as organizações. A pesquisa está fundamentada em algumas reflexões e observações que foram obtidas especificamente na área que trabalha com a gestão de pessoas que é a de recursos humanos. Foi preciso entender quais os tipos de inovações que as organizações estão buscando para atender esse novo mercado de trabalho, que sempre optam por algo ou serviço que é diferente e mais eficaz. Do mesmo modo, neste presente trabalho será abordado como que as empresas estão trabalhando sob essa nova visão de inovação, que traz tanta significância para todos com o objetivo de compreender os desafios colocados para estes profissionais, com foco nos profissionais da área de recursos humanos que tem o objetivo de proporcionar transformações significantes para a organização. Afinal, se as organizações não derem continuidade a essas inovações pode ser que o fracasso seja o único resultado obtido pela mesma.

Palavras-Chave – Gestão de pessoas, inovação, organização, recursos humanos.

INNOVATION FOR PEOPLE MANAGEMENT AREA

ABSTRACT – Innovation has brought significant new changes to society, especially for organizations. The research is based on some reflections and observations that were obtained specifically in the area that works with the management of people who are human resources. It was necessary to understand what kinds of innovations organizations are seeking to meet this new labor market, which always opt for something or service that is different and more effective. Likewise, in this work will be approached as that companies are working under this new vision of innovation, which brings so much significance to all with the objective of understanding the challenges posed to these professionals, focusing on Professionals in the area of human resources that aims to provide significant transformations for the organization. After all, if the organizations do not continue these innovations may be that failure is the only result obtained by it.

KEYWORDS – Person management, innovation, organization, human resources.

25 a 27 de outubro de 2018

I. INTRODUÇÃO

A necessidade da inovação está constantemente empregada em todos os recursos da vida do ser humano, principalmente do meio profissional. E com o mercado cada vez mais competitivo e exigente a necessidade de ter esse acompanhamento da inovação é crucial para o sucesso.

A idéia da inovação vem do ato de criar ou renovar algo que já é existente, que pode ser concebido através de observações, estudos e persistência. A capacidade de inovar deve ser contínua, e as empresas devem trabalhar nesse requisito para não se ofuscar diante das outras, porém existem empresas que não trabalham com esse método atrapalhando assim seu desenvolvimento no meio econômico.

O objetivo deste é propor á reflexão em questão da inovação que está sendo implantada na área de gestão de pessoas, analisar e entender o que as organizações estão fazendo para se adaptar a esse contexto de inovação.

II. METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado foi à observação assistemática especificamente em uma empresa Agropecuária de Goianésia - Goiás realizada no período do primeiro semestre do ano de 2018, que teve como foco analisar quais as inovações que as organizações goianesienes estão utilizando para continuar englobada no mercado de trabalho. Foi utilizado também o método bibliográfico, através de artigos e documentos disponíveis na internet para analisar e compreender o processo de inovação.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES

Na área de gestão de pessoas há vários aspectos que devem ser considerados, ela é totalmente contingencial e situacional. Nos tempos atuais as organizações devem ampliar ás suas visões e atuações estratégicas. Para Drucker inovar é a habilidade de transformar algo já existente em um recurso que gere riqueza. “[...] Qualquer mudança no pontencial produtor-de-riqueza de recursos já existentes constitui inovação...)” (DRUCKER, 1987, p.40).

A inovação vem palavra derivada do termo latino innovatio, que significa criar algo novo. Todas as organizações são capazes de se situar no mercado de trabalho, porém

25 a 27 de outubro de 2018

nem todos são capazes de permanecer no mercado pelo fato da falta de inovação.

[...] A inovação realmente faz uma grande diferença para empresas de todos os tipos e tamanhos. A explicação é bastante simples: se não mudarmos o que oferecemos ao mundo (bens e serviços) e como os criamos e ofertamos, correremos o risco de sermos superados por outros que o façam. (BESSANT; TIDD, 2009, p.20).

Os profissionais da área de recursos humanos trabalham no foco de fazer com que os colaboradores se adaptem às necessidades que vem surgida do advento do trabalho, também possui enfoque em corrigir falhas que são notórias dos seres humanos. Falhas sempre haverá, porém a área de recursos humanos devem se atentar para que essas falhas sejam corrigidas.

Segundo Oliveira (2008) a área de recursos humanos deve viver em constante evolução, para poder atender tanto o seu próprio perfil profissional como também atender ao perfil dos profissionais que trabalham na organização, para assim conseguir implantar as inovações juntamente com as mudanças para assim chegar mais próximo do sucesso promissor.

As inovações propuseram várias mudanças, mudanças que serão discutidas a seguir, em que muitas das vezes não são percebidos pelas gerações atuais. No recrutamento e seleção de pessoas não se visualiza apenas os perfis para a contratação, hoje surge à noção de potência, que transcreve qual o desempenho do candidato em determinadas situações. Outro tipo de inovação são as avaliações de desempenho que trabalha com ênfase a opinião do colaborador, com questões de satisfação, pesquisas e clima, procedimentos que devem ser tomados para melhorias, além dos indicadores financeiros que demonstra o resultado de tudo que está sendo realizado.

O que está relacionado á saúde do colaborador traz grandes inovações também, pois o que está sendo trabalhado é que colaborador/empresa trabalhem de forma de unidas para a obtenção de resultados e vivam de forma harmônica.

A inovação pode ser considerada boa ou ruim. Por muitas vezes as pessoas não se arriscam e optam continuar apenas pelo o que está bom. Desta forma as empresas devem recorrer a objetivos radicais e não há metas. Os objetivos possibilitam criar

25 a 27 de outubro de 2018

alternativas e soluções inovadoras, pois ninguém inova sem pensar e se não é praticado pior ainda.

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a empresa ser inovadora precisa se estar disposta á correr riscos, treinar e conceder maneiras diferentes para que encoraje os seus colaboradores, pensar alto com os pés no chão. Os desafios estarão presentes em todos os momentos, porém a busca por novas metodologias de trabalho deve ser constante, não se esquecendo é claro as metodologias antigas que são bases para a organização.

Ao invés de estabelecer metas quantitativas á todo momento porque não premiar aqueles colaboradores que melhor desempenhar ações de inovação, mesmo que não tenha conseguido o melhor resultado no primeiro momento á busca pela melhoria será constante.

REFERÊNCIAS

DRUKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor**. Editora Pioneira, 1987.

VALLE, André Bittencourt do; SOARES, Carlos Alberto Pereira **Fundamentos do Gerenciamento de Projetos**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: Fundamentos e processos**. Curitiba: IESDE,2008.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 4.ed. São Paulo: 2001.

BESSANT, John; TIDD, Joe. **Inovação e empreendedorismo**. S/L: bookman, 2009.

COSTA, Carlos Eduardo. **Os processos de Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/os-processos-de-gestao-de-pessoas/519/> Acesso em 07 out, 2018, às 12:35.