

ROTAS OCULTAS: DESVENDANDO O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ESTÍMULO À INOVAÇÃO

MÉROLI SACCARDO DOS SANTOS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

DANIELE MEDIANEIRA RIZZETTI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

SIMONE ALVES PACHECO DE CAMPOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS).

ROTAS OCULTAS: DESVENDANDO O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ESTÍMULO À INOVAÇÃO

Introdução

Com os rápidos avanços tecnológicos e a crescente concorrência organizacional a inovação se tornou um elemento essencial para a sobrevivência e competitividade organizacional. De forma convergente as práticas estratégicas de gestão de recursos humanos, emergem como uma função empresarial crítica que pode impulsionar ou inibir tal competência. Embora exista ampla literatura sobre as práticas de GRH e inovação, há uma lacuna nos estudos que exploram a relação entre os dois construtos.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A inovação é alimentada por um conjunto de recursos organizacionais, em especial os recursos humanos, que atuam invariavelmente como fatores determinantes da inovação em diferentes dimensões. Tal evidencia revela a pertinência de investigar: Como as práticas estratégicas de Gestão de Recursos Humanos (GRH) relacionam-se com a inovação? Esta pesquisa tem como objetivo explorar a relação entre as práticas estratégicas de GRH e o desenvolvimento da inovação, a partir de uma RSL.

Fundamentação Teórica

A pesquisa fundamenta-se em teorias de GRH estratégica e inovação, incluindo estudos seminais como os de Huselid (1995), Som (2008), Teece, Pisano & Shuen (1997), Bentler & Bonett (1980), Ibarra (1993), e Kogut & Zander (1993).

Discussão

Dentre as principais práticas de GRH identificou-se que as que proporcionam maior autonomia no trabalho, o incentivo ao trabalho em equipe e o desenvolvimento de pessoal são especialmente efetivos para impulsionar a inovação. Também foram identificados desafios a serem enfrentados pelas organizações na tentativa de implementação de práticas estratégicas de GRH impulsionadoras da inovação, incluindo barreiras como o conservadorismo organizacional, recursos limitados e a percepção dos profissionais de RH. Foram apontados facilitadores como a promoção de uma cultura de aprendizagem e inovação.

Conclusão

O papel das práticas estratégicas de GRH na promoção da inovação é essencial e complexo. As organizações devem fazer esforços conscientes para integrar essas práticas em sua estratégia global, com uma compreensão profunda das dimensões e do impacto desses construtos em diferentes níveis organizacionais. Dessa forma, as organizações podem estar um passo mais perto de se tornarem entidades que não apenas fomentam a inovação, mas também a alimentam como uma parte intrínseca de sua cultura e estratégia.

Referências Bibliográficas

Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management journal*, 40(1), 171-188. Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management journal*, 36(3), 471-501. Som, A. (2007). What drives adoption of innovative SHRM practices in Indian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(5), 808-828.

