



**A ADMINISTRAÇÃO NA GLOBALIZAÇÃO, GESTÃO DO CONHECIMENTO E  
INOVAÇÃO**

Rosana Cristina Sousa e Silva<sup>1</sup>

Valdivan Leonardo dos Santos<sup>2</sup>

**RESUMO**

Com o mundo globalizado, tornou-se imprescindível as empresas investirem em tecnologia e inovação para se manterem competitivas ou no mínimo sobreviverem, tendo em vista que precisam melhorar continuamente seus produtos e serviços. Com a mutação ocorrendo em um ritmo cada vez mais acelerado, somente investir em inovação não é o suficiente, é preciso algo a mais. E, este algo a mais é encontrado nas pessoas que compõem as empresas e que farão a diferença frente ao uso de todas essas tecnologias e inovações, com base nisso as pessoas passaram a constituir o principal elemento que poderá subsidiar e nortear as empresas para um futuro promissor. Diante disso, o capital humano apresenta-se como o diferencial entre o sucesso ou fracasso de qualquer empresa. Porém, para que esse ativo imensurável possa de fato contribuir com os objetivos organizacionais, as empresas precisam juntar forças no sentido de desenvolvê-las, dando-lhes autonomia para contribuírem no processo de inovação. Desta forma, o presente trabalho objetiva apresentar estratégias de como a Gestão de Pessoas pode se tornar o diferencial competitivo, atraindo, desenvolvendo e retendo os talentos, e como amenizar os conflitos multigeracionais.

**Palavras-chave:** Gestão da Inovação. Gestão do Conhecimento. Gestão de Pessoas, Globalização. Administração.

**ABSTRAT**

With the globalized world, it has become essential for companies to invest in technology and innovation to remain competitive or at least survive, given that they need to continually improve their products and services. With mutation occurring at an increasingly fast pace, just investing in innovation is not enough, something more is needed. And, this something more is found in the people who make up the companies and who will make a difference in the face of the use of all these technologies and innovations, based on that people have become the main element that can subsidize and guide companies for a future promising. Therefore, human capital presents itself as the difference between the success or failure of any company. However, for this immeasurable asset to actually contribute to organizational goals, companies need to join forces in order to develop them, giving them autonomy to contribute to the innovation process. In this way, the present work aims to present strategies on how People Management can become the competitive differential, attracting, developing and retaining talent, and how to alleviate multigenerational conflicts.

**Keywords:** Innovation management. Knowledge management. People Management, Globalization. Management.

<sup>1</sup>Graduação em Letras Português/Espanhol. Especialização em Gestão Escolar <sup>2</sup> Pós Doc, Eng. Civil



## **Introdução**

Desde os primórdios até os dias de hoje, as empresas buscam desenvolver seus negócios, visando ampliar suas fontes de receita. No entanto, no mundo de hoje, aumentar seu fluxo de receita tornou-se um desafio diário, pois a forte concorrência teve um efeito profundo na redução de sua receita.

Com o crescimento das pequenas margens, fica claro que as empresas estão procurando maneiras de expandir seus negócios para um nível superior.

Uma forma de fazer isso acontecer é investir em tecnologia e inovação, você quer estar um passo à frente da concorrência.

Diante disso, o conhecimento, a qualidade, o conhecimento, a produtividade das pessoas que fornecem qualquer negócio fazem parte dele, e aqueles que pensam que essas qualidades são importantes apenas para as pessoas no nível estratégico certo.

Pessoas de todos os níveis hierárquicos estão contribuindo para o desenvolvimento contínuo de produtos e serviços, considerando que suas atitudes são cada vez mais definidoras de indicadores organizacionais.

É importante para qualquer empresa ter seus colaboradores com habilidades mais refinadas, certos talentos, para que possam desenvolver o que os outros não sabem, não querem e ainda não fazem, tornando-se assim únicos na face humana. De fato, o que diferencia as empresas são aquelas que são capazes de tomar decisões e atitudes, e são as únicas que podem trazer mudanças significativas, permitindo que elas progridam continuamente.

Mas, para que esse processo ocorra, é preciso fazer uma mudança radical na gestão. É preciso permitir que as pessoas ajam normalmente, usem a cabeça e a engenhosidade para a mudança e inovação, aumentando assim o valor da empresa.

Desta forma, pretende-se responder a seguinte problemática: Quais são as formas que a gestão de Pessoas tem para atrair e reter talentos, dadas as complexidades do conflito multigeracional e como diferenciar as pessoas competitivamente nas empresas?



O objetivo deste trabalho é determinar as principais dificuldades das organizações do setor multinacional e como elas são capazes de “reter” profissionais de ponta. Já os objetivos específicos são definidos da seguinte forma: identificar como a Gestão de Pessoas pode se tornar o diferencial competitivo das empresas, através de pesquisa bibliográfica e identificar as formas que a gestão de pessoas possui para atrair, desenvolver e reter pessoas talentosas, através de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo

O presente estudo justifica-se diante do fato de que por mais complexos que sejam os sistemas, equipamentos e processos, as empresas precisam contar com as pessoas, nesse contexto, não importa onde as organizações operem, aquelas com melhor governança humana farão grande diferença para o oponente, assumindo que as empresas são os verdadeiros seres vivos no caminho da evolução contínua. Mas, para que as pessoas possam se conectar com os objetivos da organização e, assim, agregar à parceria, é preciso que haja mudança. As empresas precisam mudar para que novas ideias preencham o ambiente a fim de enterrar metas ultrapassadas e ultrapassadas.

Desta forma, a metodologia adotada nesta pesquisa, trata-se de uma revisão de literatura com base em livros, artigos científicos e revistas pertinentes à área escolhida para o trabalho, por meio de pesquisas e leituras, cuja finalidade será trazer padrões distintos que possam servir como exemplo e serem trabalhados na sociedade. Para isso serão utilizados artigos e revistas, a fim de que se traga assuntos mais atuais e novas abordagens, contudo serão utilizados livros também, para trazer um conceito histórico ao tema abordado. O estudo terá caráter exploratório de cunho qualitativo, uma vez que se trata de uma revisão bibliográfica, sendo necessário o cruzamento de todas as pesquisas que forem realizadas acerca do assunto.

## **Desenvolvimento**

A partir da evolução tecnológica, pode-se observar o desenvolvimento contínuo da tecnologia e seus reflexos para todo o mundo. De acordo com K. LAUDON J. LAUDON (2004) este processo evolutivo para a gestão, pode obviamente ser entendido como mudanças no sistema. Essas mudanças em máquinas e tecnologias são notórias e transformadoras, e quem não está

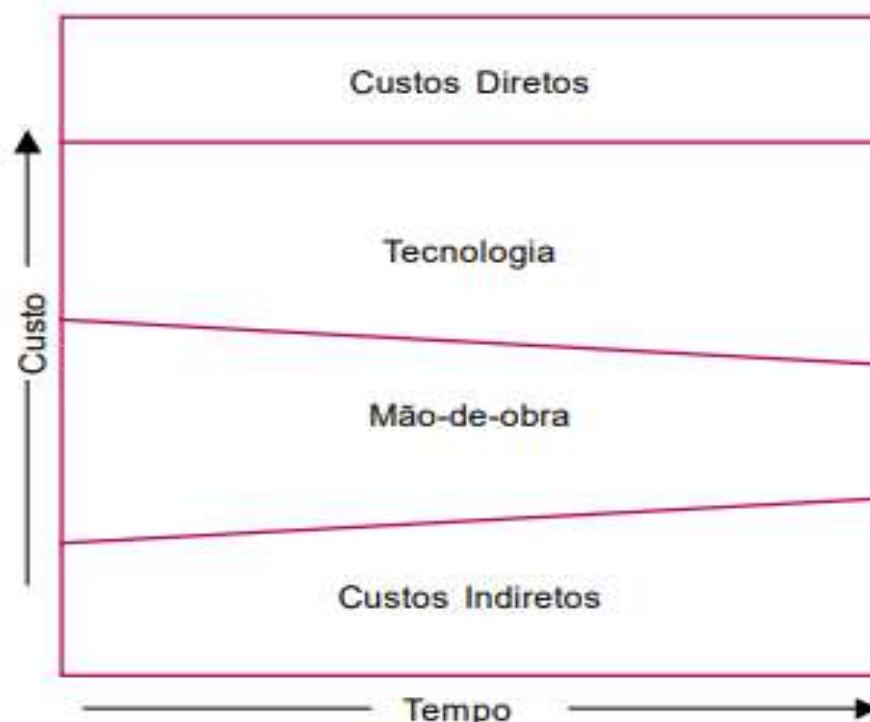


empenhado em melhorar sua própria empresa para simplificar os processos de produção, trabalho e sistemas estará fadado ao fracasso.

Hoje em dia, os sistemas de informações administrativas estão presentes em quase todas as instituições/empresas, principalmente na forma de softwares e outras ferramentas, pois estas precisam que eles se interliguem e forneçam informações concretas e claras, sobre quais caminhos devem ser tomados, afim de que estas possam se desenvolver e obter sucesso em seu segmento. Esses sistemas podem ajudar empresas a entender seus negócios de forma remota, fornece novos produtos e serviços, reorganizar processos de trabalho e tarefas, podendo mudar fundamentalmente a forma como conduzem os negócios. (K. LAUDON e J. LAUDON, 2004, p.4).

Na figura 1, está exemplificado a mudança da gestão de custos de acordo com a evolução no decorrer do tempo.

Figura 1: Evolução do perfil dos custos.



Fonte: CHING (1995, p.16).

Aos poucos, a tecnologia foi se desenvolvendo, e esse fator se reflete em todos os aspectos do mundo atual. Na área administrativa, essa mudança é surpreendente, haja visto que pode oferecer mais produtividade e mais



conhecimento, portanto, haverá uma competição maior. Ressalta-se que o gestor é responsável por zelar pelo desenvolvimento tecnológico, ou até mesmo habilitar mecanismos para organizar mudanças introduzidas na organização. Além disso, também deverá promover a formação de colaboradores para tornar o processo de trabalho mais transparente e explicar aos funcionários as mudanças reais que precisam ser implementadas.

Para K. LAUDON e J. LAUDON (2004), entender as questões de recursos humanos é essencial para a implementação bem-sucedida dos sistemas, porque as pessoas precisam adaptar-se às mudanças organizacionais criadas pela introdução de um novo sistema de informação. Tendo em vista isso, pode-se dizer que a tecnologia oferece uma redução nos custos das empresas, pois oferece ferramentas capazes de enxergar metas, resultados e números reais de seu desempenho, por meio de ferramentas e softwares que são disponibilizados hoje no mercado.

Portanto, no mundo de hoje e com novas tecnologias surgindo a todo momento, não é possível deixar de lado o impacto da tecnologia no desenvolvimento e no crescimento organizacional e de certa forma utilizar-se destas para se obter vantagens competitivas, seja pela análise de resultados ou até mesmo por estabelecimento de metas com base em relatórios obtidos por estas ferramentas oferecidas no mercado. O uso destas ferramentas é praticamente indispensável e está presente em todos os setores das indústrias, em pequenas, médias e grandes empresas.

Novas tecnologias, ou seja, a adoção de uma ferramenta de melhor qualidade e que atenda a organização, podem render grandes economias tanto à curto prazo quanto a longo prazo. Por exemplo, ao intermediar alguns processos por meio destas ferramentas, as horas de trabalho de uma equipe podem ser reduzidas significativamente e potenciais erros humanos eliminados, gerando economia de custos.

A chegada das chamadas tecnologias da informação e principalmente a utilização de computadores e seus sistemas nas tarefas do dia a dia da empresa, observou-se a facilidade de transmissão, armazenamento e organização de informações importantes. Além disso, com o passar dos anos, o computador além de ser utilizado em tarefas cotidianas, passou a ter um papel sustentável dentro das empresas, pois serviu para documentar questões importantes que antes eram impressas e a partir daí passaram a ser armazenadas em arquivos.



A informática também trouxe a *Internet*, que acabou potencializando a utilização do *Marketing* como ferramenta para se obter vantagens competitivas em relação aos concorrentes e se manter no mercado.

Neste contexto, pode ocorrer também o caso de haver inovação sem tecnologia, e da mesma maneira haver avanço tecnológico sem necessariamente caracterizar uma inovação. Pode-se utilizar a título de exemplo, um fabricante de automóveis que passa a utilizar um material diferente em determinado processo industrial resultando em uma diminuição de custos. Isso de certa forma é uma melhoria, ou seja, durante uma pesquisa de preços observou-se um material que poderia ser utilizado como substituto e com preços menores, acarretando em menores custos de produção, mas não com uma inovação. Portanto, o termo inovação, pode ser entendido como a exploração com sucesso de novas ideias, podendo ser de produtos, processos, serviços em geral e setorial; ou seja, o termo costuma ser aplicado a soluções diferentes, que provocam um impacto significativo na sociedade.

O uso de tecnologias para aprimorar processos, serviços e produtos, causa grande impacto na organização, tornando-a mais eficiente pois esta passa a produzir mais produtos em menos tempo, utilizando menos dinheiro e menos recursos, fazendo com que consequentemente aumente a lucratividade. Infelizmente, ainda existe muitos gestores desatualizados e resistentes ao desenvolvimento tecnológico, o que pode impactar negativamente no desempenho das organizações.

Contudo, deve-se ressaltar que o conhecimento tradicional ainda é muito valioso, porém é preciso entender que empresas que não usufruem de vantagens tecnológicas podem ser facilmente superadas pela concorrência, ou seja, é preciso se reinventar conforme as novas tendências que surgem no mercado.

## **Conclusão**

As corporações modernas têm um ambiente cada vez mais em evolução e isso requer profissionais qualificados para impulsionar o crescimento da empresa em um ambiente de negócios intensivo.



Qualidade de vida, produtividade, estrutura de mercado e satisfação dos colaboradores são requisitos complexos e exigem conhecimento aprofundado de quem deseja utilizar para gerenciar de forma eficaz as pessoas em sua organização.

Desta forma, verifica-se que após a transição para as eras clássica e neoclássica, a gestão humana está inserida na era da informação, onde a comunicação global transformou e quebrou diversos paradigmas estabelecidos na governança empresarial. Uma dessas abordagens foi passar da gestão direta para a horizontal, onde as decisões do grupo são mais importantes e priorizadas do que as do gestor.

### **REFERÊNCIAS**

BRIGHAM, E. F.; HOUSTON, J. F. (1999) **Fundamentos da Moderna Administração Financeira**. Rio de Janeiro: Campus.

CHING, Hong Y. (1995) **Gestão baseada em custeio por atividades**. São Paulo: Atlas.

LAUDON, K. & LAUDON, J. (2004) **Sistemas de Informação Gerenciais**. Pearson, (5a. ed.).

MCCARTHY, J. E. (1976) **Marketing básico: uma visão gerencial**. Rio de Janeiro: Zahar.