

**GESTÃO DO FUTURO, INOVAÇÃO, CRIATIVIDADE E PREMIAÇÃO:
Criar e ganhar**

*MANAGING THE FUTURE, INNOVATION, CREATIVITY AND AWARDS:
Create and win*

*GESTIÓN DEL FUTURO, INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y PREMIACIÓN:
Crear y ganar*

Márcio Rodrigues de Oliveira¹ (marcio.oliveira129@etec.sp.gov.br)

¹FATEC Cotia

Resumo

Este trabalho em questão aborda o assunto de estabelecer as diretrizes de inovação, criatividade e a realização, visando à melhoria de qualidade no processo de produção. Como isso, os colaboradores têm a oportunidade de empreender com a inovação de seus produtos. Para que o investimento alcance as expectativas, é necessário que haja um bom relacionamento entre o Gestor e seus liderados, e para que eles tenham motivação, engajamento, determinação e responsabilidade, é necessário que o seu Líder acredite em seu potencial. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica considerando as contribuições de autores como: Longo (1996), Xavier (2006), Chiavenato (2009), Schmidt (2008), Gomes (2013) e Nelson (2013). O estudo bibliográfico mostrou que para ser um bom empreendedor é preciso ter o conhecimento buscando informações para estar atualizado com o mercado, saber dividir com equipe de trabalho os conhecimentos adquiridos e conscientizá-los de que o crescimento trará lucros e sucesso para organização. A empresa tem como foco o empreendedorismo (realizar, fazer ou executar), o colaborador tem a ideia e a possibilidade de implantação.

Palavras-chave: Inovação, Criatividade, Produtividade, Empreender.

Abstract

This work deals with the subject of establishing the guidelines of innovation, creativity and achievement, aiming at improving quality in the production process. As such, employees have the opportunity to undertake with the innovation of their products. In order for the investment to reach expectations, there must be a good relationship between the Manager and his / her employees, and for them to have motivation, commitment, determination and responsibility, their Leader must believe in their potential. A bibliographical research was carried out considering the contributions of authors such as Longo (1996), Xavier (2006), Chiavenato (2009), Schmidt (2008), Gomes (2013) and Nelson (2013). The bibliographic study showed that in order to be a good entrepreneur it is necessary to have the knowledge seeking information to be up to date with the market, to know how to share with the team the knowledge acquired and to make them aware that growth will bring profits and success to the organization. The company focuses on entrepreneurship (perform, do or execute), the employee has the idea and the possibility of implementation.

Keywords: Innovation, Creativity, Productivity, Entrepreneur.

Resumen

Este trabajo en cuestión aborda el tema de establecer las directrices de innovación, creatividad y la realización, buscando la mejora de calidad en el proceso de producción. Como tal, los colaboradores tienen la oportunidad de emprender con la innovación de sus productos. Para que la inversión alcance las expectativas, es necesario que haya una buena relación entre el gestor y

sus líderes, y para que tengan motivación, compromiso, determinación y responsabilidad, es necesario que su líder cree en su potencial. Se realizó una investigación bibliográfica considerando las contribuciones de autores como: Longo (1996), Xavier (2006), Chiavenato (2009), Schmidt (2008), Gomes (2013) y Nelson (2013). El estudio bibliográfico demostró que para ser un buen emprendedor, tiene que tener el conocimiento buscando informaciones para estar actualizado con el mercado, saber dividir con equipo de trabajo los conocimientos adquiridos y concientizándolos que el crecimiento traerá beneficios y éxito para la organización. La empresa tiene como foco el emprendedorismo (realizar, hacer o ejecutar), el colaborador tiene la idea y la posibilidad de implantación.

Palabras clave: Innovación, Creatividad, Productividad, Empezar.

Introdução

No início da industrialização os colaboradores eram tidos apenas como números para as empresas. Porém com o passar do tempo e com inovações tecnológicas, foram criadas várias máquinas, sendo necessário aperfeiçoamento de ferramentas e mão de obra. Com o engajamento da equipe, a motivação e a competitividade, ideias inovadoras são geradas para aperfeiçoar ferramentas e melhorar o processo de produtividade no trabalho, gerando responsabilidades e vendendo suas ideias serão recompensados.

Assim, o presente trabalho, buscará avaliar a eficiência e eficácia do gerenciamento da gestão do futuro, inovação e criatividade “criar e ganhar”, para obter respostas às seguintes perguntas: Quais foram os critérios definidos para selecionar uma ideia? A seleção das melhores ideias apresenta-se de forma clara? Com o projeto criação, é possível alcançar melhorias no processo e qualidade do produto? É importante o projeto criação na empresa?

Muitas organizações se esquecem de ouvir os colaboradores, pessoas estas que por atuarem diretamente no processo do trabalho e conhecerem bem o que fazem são altamente indicados para identificar os problemas do dia a dia e pensar em maneiras viáveis para resolvê-los.

Nesse contexto, o objetivo primordial deste estudo é mostrar que os sistemas de premiação em um ambiente organizacional podem ser usados como uma ferramenta estratégica, na obtenção de ideias para melhorias nos processos organizacionais e inovação.

Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se como recurso metodológico, a pesquisa bibliográfica, realizada a partir da análise pormenorizada de materiais já publicados na literatura e artigos científicos divulgados no meio eletrônico. O texto final foi fundamentado nas ideias e concepções de autores como: Longo (1996), Xavier (2006), Chiavenato (2009), Schmidt (2008), Gomes (2013) e Nelson (2013).

1 As organizações e as eras da industrialização e da informação

Antes as pessoas viviam no campo ou vilarejo, trabalhavam e produziam em pequenas quantidades tudo o que precisavam para sua necessidade, como roupas, alimentos e objetos.

Figura 1 – Produção semi-artesanal de tecidos



Fonte: Spartacus-Educational.com (s/d)

Uma grande conquista de alguns países como Alemanha, França, Itália e Rússia foi atingindo grandes inovações como o desenvolvimento do aço que superava o ferro, energia elétrica, combustíveis petrolíferos, motor a explosão, barco a vapor, produtos químicos e meio de comunicações. “No primeiro momento (1760-1860), ficou limitada, basicamente, à Inglaterra. No segundo momento (1860-1900), espalhou-se por algumas regiões da Europa Ocidental e Oriental, atingindo países como Bélgica, França, Alemanha, Itália e Rússia...” (COTRIM, 2009, p. 280).

Chiavenato (2009) aborda a ideia de que, durante o século XX, as organizações passaram por três momentos distintos: a Era da Industrialização Clássica de 1900 a 1950, Era da Industrialização Neoclássica de 1950 até 1990 e a Era da Informação até atual momento.

Era da Industrialização Clássica – os empresários norte-americanos nos anos de 1.920 apostaram em duas técnicas que aumentariam a produtividade nas indústrias, o taylorismo e o fordismo.

Fred Taylor, criador do taylorismo, preocupava-se com os movimentos no ambiente de trabalho, assim, propondo a divisão das etapas dos operários e cada um efetuava somente uma tarefa tornando o serviço repetitivo. “O taylorismo era o estudo dos movimentos no trabalho. As máquinas passaram a ser projetadas para evitar gestos ‘supérfluos’ e aproveitar ao máximo a energia do corpo do operário” (SCHMIDT, 2008, p. 536).

Figura 2 - Produção no sistema taylorismo

Fonte: Administrandoarede.wordpress.com (2012)

Henry Ford, criador do fordismo, utilizou das mesmas técnicas do taylorismo fazendo uma junção entre elas. Ele criou uma espécie de esteira rolante, onde as peças dos automóveis passavam em frente aos operários e assim, eles produziam mais em menos tempo fazendo uma tarefa única o dia inteiro e sua outra ideia, seria remunerar com pequenos prêmios, os operários que produzissem mais que sua meta estipulada e em menos tempo. “O fordismo foi criado por Henry Ford em sua empresa cada operário passava a fazer um único tipo de tarefa dentro de uma sequência na linha de montagem” (SCHMIDT, 2008, p. 536).

Figura 3 - Produção no sistema fordismo

Fonte: Wikipedia.org (s/d)

Com as duas técnicas aplicadas, aumentou a produtividade e passou a dar mais lucros para a indústria, sem ter a necessidade de aumentar os salários dos operários.

Era da industrialização Neoclássica foi substituída por uma visão em que a Administração de Recursos Humanos obteve uma visão direcionada no momento presente e na inovação.

Alguns conceitos firmaram os pilares do processo de gestão das organizações, segundo Feres (2002, p. 642): “Planejamentos estratégicos, visão de longo alcance, racionalização do trabalho como fundamento da produtividade e os Sistemas de Informações gerenciais como fundamentos para o processo decisório”.

No ano de 1970 com o sucesso das organizações japonesas, ocorreu uma verdadeira revolução nas organizações, o “boom” na administração apontando para a necessidade de garantir a qualidade dos produtos surpreendendo satisfazendo os consumidores.

As técnicas de gestão possibilitaram aumentar a produção sem precisar aumentar demais os salários. (SCHMIDT, 2008, p. 536).

A maioria dos discursos, independentemente das diferentes opiniões, menciona esses elementos, bem como a vantagem competitiva advinda de uma estratégia bem plantada, decorrente de um saudável relacionamento entre a organização e seus colaboradores.

Com a inovação para fazer crescer a indústria, tomou a iniciativa de inventar o transitar. E nos anos de 1990, com o surgimento da internet abriu uma porta à oportunidade soluções rápidas e com isso inovar as indústrias.

O Empreendedorismo está relacionado em criação de empresas, produtos novos ou uma mudança na empresa que já existe e, com isso, podendo chegar à inovação ou riscos. Foi em 1.990 que o empreendedorismo começou a ser conhecido no Brasil, antes era difícil ouvir falar do assunto ou de abrir pequenas empresas.

O movimento do empreendedorismo no Brasil começou a tomar forma na década de 1990. Antes disso, praticamente não se falava em empreendedorismo e em criação de pequenas empresas. Foram necessárias várias ações como: capacitação do empreendedor... (GOMES, 2013, p. 187).

E para ser um bom empreendedor, tem que ter o conhecimento de inovação, ser criativo, buscar informações para estar atualizado com o mercado, saber dividir com os seus colaboradores os conhecimentos adquiridos e conscientizá-los que o crescimento trará lucros e sucesso para organização.

A Era da Informação, que se estende de 1990 aos dias atuais, se caracteriza pelas rápidas e indomáveis transformações mais inovadoras que foram os avanços tecnológicos do computador e robótica que cada vez substituía o serviço braçal e aumentava a produtividade e com isso o aumento do desemprego em todo o mundo.

2 Estratégias criativas para qualidade e competitividade

A tecnologia fez aproximar os fornecedores e os negócios melhorados para modelo atual. A comunicação ajudou a abrir novas trajetórias e novos ambientes, exemplo: web. Com o passar do tempo as pessoas se tornavam mais exigentes em suas avaliações. A qualidade de um

produto ou serviço seria quando estes atendem a necessidade dos seus clientes de forma agradável. “A preocupação com a qualidade de bens e serviços não é recente. Os consumidores sempre tiveram o cuidado de inspecionar os bens e serviços que recebiam em uma relação de troca”. (LONGO, 1996, p. 7)

As transformações econômicas, políticas e sociais levam nações e governos a adotarem estratégias diferenciadas e criativas para elevar a qualidade, com objetivo de aumentar o nível de competitividade. Conferindo-se característica de totalidade tem inserido em seu conceito seis atributos básicos sendo:

- ✓ **Qualidade Intrínseca** - capacidade do produto/serviço de cumprir o objetivo;
- ✓ **Custo** - valor do produto/serviço e preço justo;
- ✓ **Atendimento** - refere-se a local, prazo e quantidade, demonstrando sua importância;
- ✓ **Moral** - fatores decisivos;
- ✓ **Segurança** - funcionários motivados, bem treinados conscientes da importância de seus papéis na organização;
- ✓ **Ética** - representada pelos códigos/regras de conduta/valores que têm de permear todas as pessoas e todos os processos das organizações.

A qualidade deixou de ser um aspecto do produto e de responsabilidade apenas de departamento específico passando a ser um problema da empresa, abrangendo todos os aspectos de sua operação.

A gestão da qualidade total (GQT) é uma opção para a reorientação gerencial das organizações. Tem como pontos básicos: Foco no cliente; trabalho em equipe permeando toda a organização; decisões baseadas em fatos e dados; e busca constante da solução de problemas e da diminuição de erros. (LONGO, 1996, p. 10).

A Gestão da Qualidade baseia-se em oito princípios:

1. Foco no cliente – as organizações dependem deles, devem compreender as suas necessidades atuais e futuras;
 2. Liderança – Manter um ambiente interno motivado, atingir os objetivos previstos pela organização;
 3. Envolvimento – as pessoas são a principal valia, o seu envolvimento permite que as suas aptidões sejam utilizadas em benefício da organização;
 4. Abordagem dos processos – atividades e os recursos que lhes estão associados são geridos por processos, resultados são atingidos de forma mais eficiente;
 5. Abordagem da gestão como um sistema – gerir processos inter-relacionados como um sistema contribui para que a organização atinja os seus objetivos com eficácia;
 6. Melhoria contínua – deve ser uma preocupação constante, com avaliação sistemática do desempenho global da organização;
 7. Abordagem fatural – decisões eficazes são baseadas na análise de fatos, dados, informações, etc.;
 8. Relações mutuamente benéficas com fornecedores – devem ser criadas condições para ambas as partes criarem valor.
- (SANTOS et al, 2008, p. 22 apud ... SISTEMA DE GESTÃO..., 2012, p. 3)

Tratar de competição nas organizações hoje em dia é muito comum, pois a sociedade se torna cada dia mais competitiva e os colaboradores se tornam competitivos, uma vez que cada um almeja ter seu espaço dentro da organização.

A competição também pode colaborar para o crescimento da organização e também de seus colaboradores, quando todos tem o mesmo propósito de melhorar a produtividade e a eficiência.

Os gestores das organizações devem estar bem atentos à competição de seus subordinados para que não se torne algo agressivo e acompanhe o clima para que sempre tenha uma competição saudável. “As organizações estimulam as pessoas a serem competitivas, acreditando que assim cada colaborador dará uma ajuda melhor para preservação dos espaços das empresas no mercado”. (XAVIER, 2006, p. 112).

Sendo o colaborador incentivado, com certeza seu trabalho terá mais produtividade. É assim com a premiação, certo de que o dinheiro é um grande motivador, para algumas pessoas ao contrário de outras, muitas acreditam que o dinheiro não é tudo, existe outros meios assim como a humanização e o reconhecimento.

As oportunidades estão cada vez mais escassas e a concorrência é grande por uma vaga em uma empresa e você tem que competir com muitas pessoas.

Existem muitas organizações, que visam apenas à parte financeira, e não a parte humana de seus colaboradores, às vezes um simples sorriso ou um elogio acaba sendo mais válido. “Todo presente que possua um valor monetário (dinheiro ou equivalente a dinheiro) dado em virtude de um comportamento desejado ou de uma meta alcançada, geralmente em conjunto com o reconhecimento, é denominada premiação”. (NELSON, 2013, p.11)

A parte física desta premiação é executada quando são em: dinheiro, viagens, troféus, placa foto, sendo assim, esse benefício vai desde altas quantias monetárias à simples brindes.

O processo de premiação – ocorre em três etapas que é a criação da ideia, homologação e pagamento; esse projeto ocorre a cada semestre, deve ter no mínimo dois participantes, ou seja, não pode ser uma única pessoa. Essa dupla pode receber um valor correspondente a ideia registrada daquele mês e ainda pode ganhar como a melhor ideia do mês que dobra o valor da pontuação.

O processo de criação – o colaborador deve criar e implantar uma ideia, ou seja, ele tem que colocar em prática o que ele criou para poder dar sequência nas demais etapas do processo de premiação essa ideia tem que funcionar para ser premiada.

O desejo de ser reconhecido é inerente ao ser humano e costuma ser o número (1) um da lista de desejo do colaborador. “É preciso ter em mente que uma mesma premiação não agrada a todos. Qualquer pessoa trabalha melhor e se esforça mais com perspectiva de uma premiação, do que sob a ameaça de uma reprovação”. (NELSON, 2013, p.13).

O processo de homologação – a ideia já implantada o colaborador vai até o departamento de RH onde ele vai registrar sua ideia (preenchendo um formulário) e colhendo assinatura dos (gestor da área e o gerente de fábrica) depois devolver ao RH, monta uma banca avaliadora com os gerentes da organização para pontuar todas as ideias registradas naquele mês.

O ganho para organização – com esse projeto “criar e ganhar” ela obtém melhoria de processo produtivo, redução de refugos, racionalização, melhoria na eliminação de riscos de acidentes e motiva e reconhece seus colaboradores que participam com suas ideias criativas e inteligentes.

O processo de pagamento – após avaliarem cada ideia e o ganho que tiveram com a mesma. O RH monta um dia de confraternização com toda a organização os vencedores do mês e assim entregue um cheque com o valor correspondente aos pontos conquistados.

Os prêmios e reconhecimentos corporativos reforçam comportamento positivo, melhoram o nível de engajamento, promovem o sucesso nos negócios, identificam áreas de melhorias, cria uma equipe mais coesa e uma força de trabalho mais motivada.

Considerações Finais

Diante do exposto, concluiu-se que ainda no século XX as indústrias tinham os colaboradores como números. Porém com o passar dos anos e com inovações tecnológicas foram criadas várias máquinas, sendo necessário aperfeiçoamento de ferramentas e qualificação de mão de obra. A melhoria contínua está ligada à qualidade de produtos, o estudo bibliográfico usou como base gestão do futuro, inovação, criatividade e “premiação”.

Quando se trata de gestão do futuro, refere-se às pessoas e à sua capacidade para criar e inovar, pois no seu cotidiano podem desenvolver mudanças no seu ambiente de trabalho com ideias simples e criativas, gerando agilidade na produção, a lucratividade para a organização e satisfação para ambas as partes.

O estudo expôs que, para ser um bom empreendedor, é preciso ter o conhecimento aliado às informações para estar atualizado com o mercado, saber dividir com equipe de trabalho os conhecimentos adquiridos e conscientiza-los que o crescimento trará lucros e sucesso para organização.

Dessa forma, constatou-se que com o foco no empreendedorismo (realizar, fazer ou executar), o colaborador tem a ideia e implanta. A organização com os departamentos de Recursos Humanos juntamente com gerência e a direção selecionam e pontuam as melhores ideias, proporcionando a competitividade, melhorando a qualidade do serviço/produto, simplificando o seu dia-a-dia e reconhecendo por meio de premiações. Essa ferramenta tem um grande retorno com essas ideias, pois ninguém melhor que o próprio colaborador para sugerir, alterar, modificar e criar no ambiente em que trabalhar algo que não tenha ou que deseja ter. Com

isso a empresa motiva os seus colaboradores e ainda ganha tempo com mão de obra disponível para novos negócios.

Sendo assim, conclui-se que a organização investindo no empreendedorismo dos colaboradores por meios de ferramentas de criação de ideias, agregando valor em desenvolver um diferencial competitivo. A competição também pode colaborar para o crescimento da organização e também de seus colaboradores, quando todos têm o mesmo propósito de melhorar a produtividade e a eficiência. Na prática prova-se que um simples colaborador pode participar do “*criar e ganhar*” tendo noção mínima do seu trabalho, reconhecer a necessidade de mudança ou melhoria, ter a ideia, implantá-la e compartilhar com os demais.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COTRIM, Gilberto. **História Global Brasil e Geral**. vol. único. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

GOMES, Mirian Távora. Recursos Humanos Coletânea de Artigos. Livro III, 2013.

LONGO, Rose Mary Juliano. **Gestão da Qualidade**: Evolução Histórica, Conceitos Básicos e Aplicação na Educação. Brasília. 1996.

NELSON, Bob. **1501 Maneiras de Premiar Seus Colaboradores**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2013.

SCHMIDT, Mario Furley. **Nova História Crítica**. 1. ed. São Paulo: Editora Geração, 2008.

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE – SGQ, Apêndice A. 3 dez. 2012. Disponível em:<<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4004/7/Ap%C3%AAndice%20A%20-%20Sistema%20de%20Gest%C3%A3o%20da%20Qualidade.pdf>>

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas**, na Prática. São Paulo: Editora Gente, 2006.

Crédito das Imagens

Figura 1 – Produção semi-artesanal de tecidos. Disponível em:<<http://spartacus-educational.com/texspinning.html>>

Figura 2 – Produção no Sistema Taylorismo. Disponível em:<<https://administrandoarede.wordpress.com/2012/05/14/teoria-da-administracao-cientifica/>>

Figura 3 – Produção no Sistema Fordismo. Disponível em:<<https://pt.wikipedia.org/wiki/fordismo>>

Recebido em 14/02/2018

Aceito em 26/04/2018