USO DE TEORIAS DA GESTÃO DE INOVAÇÃO PARA REFORMULAÇÃO ORGANIZACIONAL

Ana Laura Qualho Ribeiro[1], William Manjud Maluf Filho[3]
[1,3] Engenharia Mecânica, Centro Universitário FEI

alaurariberio@uol.com.br; wmaluf@fei.edu.br

Resumo: O conceito de inovação é uma tendência atual. Inovar significa criar um produto ou processo novo, trazendo melhorias que satisfaçam a demanda da sociedade. Nesse sentido, inovar tornou-se essencial para as empresas sobreviverem dentro do mercado cada vez mais competitivo. Para melhorar a produtividade os gestores podem utilizar técnicas para tornar o ambiente de trabalho mais criativo, inspirador e desafiador para os colaboradores.

1. Introdução

A globalização trouxe sérias consequências ao mercado de trabalho. Uma delas é o alto nível de competividade que as empresas encontram hoje em dia. Para contornar essa situação, cada vez mais as organizações buscam novas ferramentas de gestão e administração para impulsionar seus negócios, melhorar seus produtos e consolidar-se como um importante player do mercado (HERRERA, 2015).

2. Gestão da Inovação

Esse conceito é definido como um processo de estruturação das ideias inovadoras dentro de uma organização. Ela transforma o potencial inovativo presente em algo concreto e tangível. Pode ser dividido em três etapas de estruturação de ideias, o começo (entradas), meio (processamento) e fim (saídas e geração de resultados), conforme Figura 1.

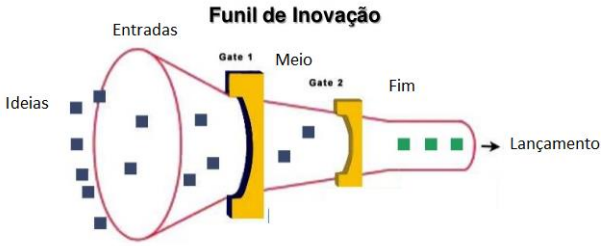

Figura 1 – Funil de Inovação de Chesbrough (2006).

A Gestão de Inovação está segmentada sobre vários pilares. Esses conceitos são tratados como as principais Teorias da Gestão de Inovação, listadas abaixo:

a) Design dominante
b) Criatividade destrutiva
c) Inovação radical
d) Inovação incremental
e) Inovação fechada x Inovação aberta
f) Inovação sustentada x Inovação disruptiva

Essas teorias foram utilizadas para a criação de uma proposta de reformulação de um departamento de um banco.

3. Reformulação Organizacional

A reformulação organizacional iniciou-se com o princípio de quebra do organograma tradicional da empresa. Projetos não seriam mais entregues a setores específicos e sim grupos multifuncionais designados exclusivamente para solucionar aquele trabalho.

A escolha dos líderes para cada área foi realizada de maneira democrática e cada gerente escolheu a área que ele julgava possuir mais afinidade e interesse. O mesmo conceito foi aplicado aos coordenadores, analistas e estagiários. Os funcionários tiveram a chance de procurar novas posições adequadas ao seu perfil.

4. Resultados

Os conceitos utilizados nesse projeto foram aplicados em uma reformulação organizacional dentro de uma empresa do setor financeiro. A princípio, essas mudanças buscam criar uma maior integração entre os funcionários do banco. A nova estrutura reduziu em 20% o tempo de conclusão dos projetos.

Figura 2 – Nova divisão das equipes.

5. Conclusões

Organizações buscam soluções para otimizar os resultados de suas equipes. Diante desse cenário, muitas delas buscam através da utilização de equipes multifuncionais uma nova metodologia de trabalho que proporcione um aumento de eficiência, interatividade entre os integrantes da equipe e outros benefícios.

6. Referências

[1] HERRERA, Maria Elena Baltazar. Creating competitive advantage by institutionalizing corporate social innovation. **Journal of Business Research**, v. 68, n. 7, p. 1468-1474, 2015

[2] CHESBROUGH, Henry William. Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Harvard Business Press 2006.

Agradecimentos

Ao Centro Universitario FEI.

[1] Aluna de IC do Centro Universitário FEI Projeto com vigência de XX/18 a XX/19.