

A relação entre as práticas de GRH e a inovação numa empresa tecnológica

Eulália Cristina Pinto¹, Ana C. Rodrigues^{1,2}, Eva Petiz Lousã^{1,2}

¹ISCAP- Politécnico do Porto; ²CEOS.PP / ISCAP / Politécnico do Porto

Recentemente, a literatura tem estudado como as empresas alcançam os seus objetivos com o recurso às práticas de Gestão de Recursos Humanos e como estas influenciam a inovação.

Alguns autores defendem que a inovação e as práticas de Gestão de Recursos Humanos estão conectadas, mas a natureza dessa relação ainda não está completamente compreendida, sendo que, a inovação pode ser conceptualizada como o resultado da relação da Gestão de Recursos Humanos, quando várias práticas da Gestão de Recursos Humanos são aplicadas, isoladas ou em categorias, e exercem influência na inovação, através de várias condições. Nesse sentido, este artigo pretende analisar em profundidade as práticas de Gestão de Recursos Humanos e a sua relação com a inovação numa empresa tecnológica.

O estudo contempla uma análise de caso numa empresa tecnológica, de natureza qualitativa, utilizando como técnica, a recolha de informações documentais e entrevista semiestruturada. Dois intervenientes da empresa tecnológica participaram no estudo de caso, foram analisados documentos disponibilizados pela empresa e ainda relatórios através de uma base de dados.

De acordo com as categorias identificadas na meta-análise proposta de Posthuma, Campion, Masimova e Campion (2013), o estudo desta empresa tecnológica indica que as práticas de Gestão de Recursos Humanos encontradas foram as seguintes: Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Formação, Comunicação, Promoções/Progressão, Compensação e Benefícios, Relação de colaboradores/Ambiente de trabalho, Desenho dos Postos de Trabalho, Apesar de serem práticas de Gestão de Recursos Humanos clássicas, a organização pretende ter processos exigentes e inovadores que vão ao encontro da sua estratégia e dos seus valores.

Ao nível da Inovação, de acordo com o modelo que assenta em três dimensões – Recursos, Processos e Resultados (Lousã, 2013; Lousã & Gomes, 2017), a análise da dimensão “Recursos” indica que organização possui um único sócio e o seu número de colaboradores tem vindo a aumentar nos últimos três anos. Na dimensão “Processos”, verificam-se despesas em Investigação e Desenvolvimento, uma rede de clientes desde PME a grandes empresas, a existência de um modelo de utilidade, a sua relação com instituições académicas superiores traduz-se no recrutamento, presença em feiras de emprego, colaboração em teses

e estágios curriculares e, por último, na dimensão “Resultados”, identificamos que o volume de negócios tem vindo a aumentar nos últimos três anos. As principais conclusões indicam para que o Recrutamento e Seleção seja considerada a prática de Gestão de Recursos Humanos que mais contribui para a inovação da organização, com o propósito de captar os melhores colaboradores.

Apesar das restantes práticas identificadas não serem valorizadas da mesma forma, designadamente, pelos intervenientes da organização, têm uma função complementar de envolver e reter os seus colaboradores. Todas as práticas no seu conjunto, de forma complementar, proporcionam as condições para alcançar a inovação e para a empresa se manter inovadora, uma vez que não é só importante atrair e contratar os melhores colaboradores. Posteriormente, há um trabalho de potenciar o seu melhor desempenho, através do seu envolvimento e assim, de os reter para continuarem a contribuir para a empresa.

Confirma-se, ainda, que as práticas de Gestão de Recursos Humanos estão formalizadas, mas o mesmo não acontece com o processo de inovação, pois não há nenhum procedimento formal, porém está presente nos processos de trabalho da empresa, de uma forma natural. As práticas de Gestão de Recursos Humanos são implementadas com a intenção de motivar, envolver as pessoas criando as condições para a inovação.

Para investigação futura e para compreender melhor a relação das práticas de Gestão de Recursos Humanos e o seu impacto/relação com a inovação, sugere-se que o estudo seja aplicado a outras empresas tecnológicas, com o propósito de verificar tendências/semelhanças.

Palavras-chave: Práticas de Gestão de Recursos Humanos, Inovação, Empresa tecnológica.

Bibliografia

Lousã, E.P. & Gomes, A. D. (2017). The influence of technology, organizational size and age on Innovation. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17 (4), 252-259.

Posthuma, R. A., Campion, M. C., Masimova, M. & Campion, M. A. (2013). A high performance work practices taxonomy: integrating the literature and directing future research. *Journal of Management*, 20 (10), 1-37.