

## **Atividade de Avaliação 05 - Administração Geral**

Jonas Alves Bueno

1º ADS matutino

A inovação sempre foi uma prática imprescindível para que as organizações garantam a competitividade. Porém, nem sempre as empresas dispõem do orçamento necessário para investir nessa área. Portanto, Oswaldo Pedra argumenta que é imprescindível, especialmente para organizações menores, criar um ambiente favorável à inovação, ou uma cultura de inovação. No artigo “Criando um ambiente favorável à Inovação”, o autor argumenta sobre os benefícios desta prática e também demonstra como isso pode ser alcançado. Destacamos aqui o reconhecimento das contribuições dos colaboradores através de espaços e vias de comunicação abertos às suas sugestões e mecanismos de retribuição aos colaboradores que agregam valor à organização.

Apesar de serem imprescindíveis às organizações, qualquer prática ou ideia inovadora também traz riscos. Isso se dá pois a própria definição de inovação é fazer algo novo, ou seja, fazer algo que nunca antes foi feito, ou fazê-lo de uma nova forma. E qualquer novidade é indissociável do risco, pois novas práticas podem trazer “efeitos colaterais” que não foram previstos de antemão. Contudo, correr este risco é necessário se não quisermos ser deixados para trás. Além disso, tais práticas podem fazer com que erros sejam mais recorrentes. Entretanto o autor argumenta que tais erros não devem ser temidos e sim tomados como aprendizado para o futuro. Para tanto, argumenta-se sobre a importância da criação de sistemáticas de aprendizagem para que lições sejam retiradas dos erros que inevitavelmente surgirão.

Combinando essas reflexões com o texto “Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial!”, é possível perceber que o momento atual não só possibilita esta cultura da inovação mas quase obriga as organizações a adotá-la. O autor José Cláudio Cyrineu Terra pontua:

Os trabalhadores, por sua vez, vêm aumentando, de forma considerável, seus patamares de educação e aspirações, ao mesmo tempo que o trabalho passa a ter um papel central em suas vidas. De fato, verifica-se que os “indivíduos organizacionais”, de forma crescente, se realizam sendo criativos e aprendendo constantemente.

Ou seja, os colaboradores na contemporaneidade buscam ativamente por terem contribuições efetivas, criativas e inovadoras em suas áreas de trabalho; mas também buscam reconhecimento por suas contribuições, naturalmente. O autor continua, extraíndo a seguinte conclusão: “Esta coincidência aponta, de um lado, para uma grande oportunidade: a de se criar círculos virtuosos de geração de conhecimentos.”

O autor também comenta sobre o que é e como pode se dar a gestão do conhecimento em uma organização, apontando ferramentas para lidar com os diferentes níveis desta gestão (micro, meso e macro).