

# O PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DE PROFISSIONAIS PARA ENFRENTAR A ERA DAS ORGANIZAÇÕES EXPONENCIAIS

**Autores:** Ms.Vanda Regina Machado, Arthur Candelot Lemos; Marco Antonio dos Santos Bruno; Roselaine Valessa Fortes Lopes; Diuly Kétlyn Zorzan da Silva; Jéssica Gonzaga da Rosa;

## RESUMO

**Introdução:** vivemos em uma época veloz onde tudo acontece e muda rapidamente. Estamos na era exponencial, onde a tecnologia e a inovação são preponderantes. Em razão disso, cada vez mais as organizações são pressionadas para obter maiores e melhores resultados, por outro lado também os profissionais que trabalham nestas organizações necessitam se adaptar a este novo mundo. Este estudo teve como proposta analisar, através de uma pesquisa junto a estudantes e profissionais do mercado, a consideração que os mesmos possuem quanto a importância do papel da área de recursos humanos no desenvolvimento de profissionais para enfrentar a era das organizações exponenciais. **Objetivo:** este estudo teve o objetivo de analisar o papel e a relevância que a área de Recursos Humanos pode ter no desenvolvimento de profissionais para enfrentar as organizações exponenciais e para complementar e dar suporte ao objetivo geral elaborou-se os objetivos específicos a) compreender o significado de organizações exponenciais b) estudar a relevância que o RH tem na formação de profissionais para fazer frente a essas novas organizações; c) analisar o mundo VUCA e BANI e sua influência nas organizações exponenciais d) aplicar questionário para uma população de profissionais e estudantes com o objetivo de analisar sua prontidão a exigência dessas novas organizações. Também pesquisou-se autores que escreveram sobre a exigência de profissionais nesse novo contexto organizacional. **Método:** foi aplicada uma pesquisa quantitativa junto a uma população de 25 respondentes sendo 10 formados e 15 estudantes, sua maioria nos cursos de administração e recursos humanos. **Resultados:** a maioria dos respondentes são do gênero feminino, sendo 18 femininos e 7 masculinos com idade predominante de 20 a 30 anos. 72% dos entrevistados estão empregados e consideram que sua empresa investe em seu desenvolvimento profissional. Os entrevistados procuram em sua maioria se atualizar em novas tecnologias e inovação, buscando aperfeiçoamento. 68% dos entrevistados gostaria de trabalhar em uma organização exponencial e 76% considera que a área de Recursos Humanos tem papel importante no desenvolvimento de profissionais como força de trabalho para as organizações que utilizam muita tecnologia e inovação. **Conclusão:** através deste estudo pode-se inferir que a maioria dos entrevistados deseja trabalhar em organizações exponenciais, buscam atualização e também consideram que a área de RH tem um papel muito importante na condução do caminho para que os profissionais possam se desenvolver e acompanhar as mudanças constantes e decorrentes de um mundo cada vez mais veloz, com alta tecnologia e muita inovação.

**Palavras-Chave:** RH. Exponencial. Inovação, organizações.

## ABSTRACT

**Introduction:** we live in a fast-paced era where everything happens and changes quickly. We are in the exponential era, where technology and innovation are predominant. As a result, organizations are increasingly pressured to obtain greater and better results, on the other hand, the professionals who work in these organizations also need to adapt to this new world. This study aimed to analyze, through a survey with students and market professionals, the consideration they have regarding the importance of the role of the human resources area in the development of professionals to face the era of exponential organizations. **Objective:** this study aimed to analyze the role and relevance that the Human Resources area can have in the development of professionals to face exponential organizations and to complement and support the general objective, specific objectives were elaborated a) to understand the meaning of exponential organizations b) study the relevance that HR has in training professionals to face these new organizations; c) analyze the VUCA and BANI world and their influence on exponential organizations d) apply a questionnaire to a population of professionals and students in order to analyze their readiness to the demands of these new organizations. Authors who wrote about the demand for professionals in this new organizational context were also researched. **Method:** a quantitative survey was applied to a population of 25 respondents, 10 graduates and 15 students, most of them in administration and human resources courses. **Results:** most respondents are female, 18 females and 7 males, predominantly aged between 20 and 30 years. 72% of respondents are employed and consider that their company invests in their professional development. Respondents mostly seek to update themselves in new technologies and innovation, seeking improvement. 68% of respondents would like to work in an exponential organization and 76% consider that the Human Resources area plays an important role in the development of professionals as a workforce for organizations that use a lot of technology and innovation. **Conclusion:** through this study it can be inferred that the majority of respondents want to work in exponential organizations, seek to update and also consider that the HR area has a very important role in leading the way so that professionals can develop and keep up with changes constant and resulting from an increasingly fast world, with high technology and a lot of innovation.

**Keywords:** *HR. Exponential. Innovation, organizations.*

## 1. INTRODUÇÃO

Vivemos num mundo de constantes mudanças, pertencemos a uma sociedade em um ritmo frenético de transformação. As pessoas são surpreendidas a todo instante com situações contingenciais e complexas. Neste contexto, com tantas mudanças faz-se necessário um olhar mais atencioso para as habilidades e competências que este novo mundo persegue. Segundo Bucho (2016) em seu artigo onde discorre sobre a metáfora da árvore das competências em criatividade: árvore do conhecimento e da vida, a nova era, do conhecimento, da informação e da tecnologia, traz consigo muitos desafios e exige das pessoas um maior número de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores. As pessoas terão que buscar conhecimentos e autodesenvolvimento, pois precisarão ser mais produtivas, criativas e transformadoras. Para dar suporte ao estudo realizado que tem como objetivo geral analisar o papel e a relevância que a área de Recursos Humanos pode ter no desenvolvimento de profissionais para enfrentar as organizações exponenciais, elaborou-se os objetivos específicos: a) compreender o significado de exponenciais; b) estudar a relevância que a área de recursos humanos tem e terá junto a essas novas organizações; c) estudar o significado do mundo VUCA e BANI e como estes influenciam as profissões e as exigências dos profissionais no mercado; d) aplicar questionário para uma população de estudantes com o objetivo de analisar sua prontidão as exigência dessas novas organizações.

No decorrer deste artigo pesquisou-se sobre o papel e relevância do RH na gestão organizacional, organizações exponenciais e por fim o mundo VUCA e BANI.

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA

O presente estudo discorre sobre o papel da área de recursos humanos no desenvolvimento de profissionais para enfrentar a era das organizações exponenciais.

Não faz muito tempo, as mudanças organizacionais eram feitas normalmente através de decisões impostas e implementadas através de autoridade legítima e de poder. Nos dias de hoje o mercado está mudando rapidamente e tal modelo não funciona eficientemente nas atuais organizações. Atualmente as organizações consideram mais a participação e o conhecimento de seus funcionários. Reconhecem que a utilização de habilidades e competências de seus colaboradores são fundamentais para o crescimento do negócio. Este estudo propõe a seguinte questão: **a área de recursos humanos tem relevância no desenvolvimento de profissionais para atuar nas organizações exponenciais?**

## 1.2 OBJETIVOS

A seguir apresenta-se os objetivos geral e específicos que nortearam este estudo.

### 1.2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o papel e a relevância que a área de Recursos Humanos tem no desenvolvimento de profissionais para enfrentar as organizações exponenciais.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) compreender o significado de organizações exponenciais no novo contexto das organizações atuais;
- b) estudar a relevância que o RH tem na formação de profissionais para fazer frente a essas novas organizações;
- c) analisar o mundo VUCA e BANI e sua influência nas organizações exponenciais como forma de melhorias;
- d) aplicar questionário de pesquisa de opinião em profissionais e estudantes com o objetivo de analisar sua prontidão às exigências dessas novas organizações.

### **1.3 JUSTIFICATIVA**

O presente estudo justifica-se em função da importância do assunto. Nos dias atuais, percebe-se cada vez mais o uso de tecnologias e inovação para redução de custo e otimização de recursos. As organizações mais tradicionais com estruturas hierárquicas consideradas mais ortodoxas possuem muito mais dificuldade de mudar suas formas de atuação e métodos de gestão, diferente das organizações exponenciais que crescem, se desenvolvem e se diferenciam das tradicionais com velocidade intensa em curto espaço de tempo.

O estudo propõe analisar as mudanças e o impacto nos profissionais e estudantes que este novo mundo demanda.

## **2. O PAPEL E RELEVÂNCIA DO RH NA GESTÃO ORGANIZACIONAL**

Conforme o contexto econômico, político e tecnológico nos dias contemporâneos o RH está sempre em desenvolvimento não sendo só o setor que faz admissões e demissões, folha de pagamento, etc. O RH age com um papel muito importante na empresa fazendo recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento e gerenciamento de desempenho, desenvolvendo palestras, cursos para aperfeiçoamento para que o profissional fique cada vez mais capacitado para atingir os requisitos da empresa.

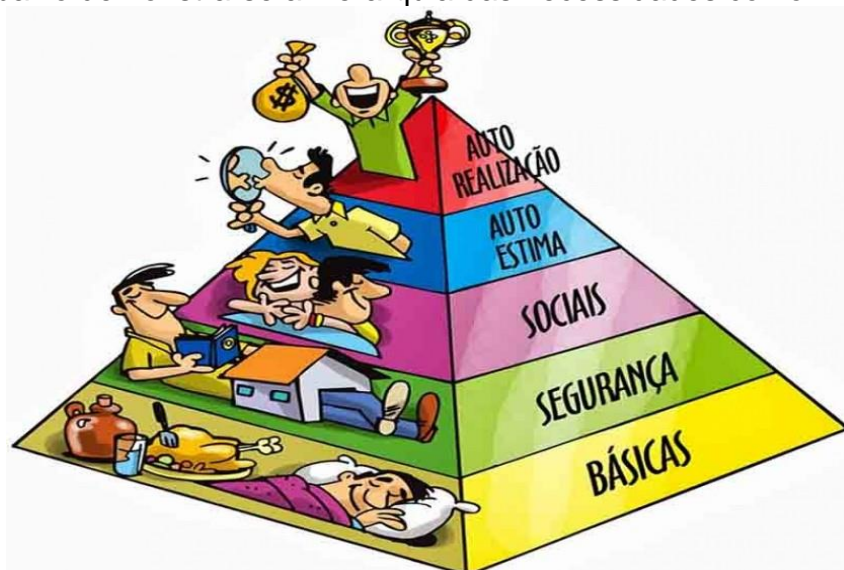
Em diversas empresas observamos que o fator de sucesso são as pessoas, para isso o RH é o maior aliado de uma organização, agindo de forma estratégica, qualificando, especializando os profissionais em suas organizações, pois a cada dia que passa o mundo está utilizando mais sistemas tecnológicos para obter um desempenho melhor.

É de responsabilidade do sistema de recursos humanos desenvolver e implementar procedimentos para atender as necessidades dos empregados da organização e fornecer aos empregados a assistência necessária para que eles possam alcançar seus objetivos individuais (MARQUÊS, 2016).

Pode-se observar então que para uma empresa atingir o auge do sucesso todos devem estar em conjunto, fazendo com que o clima organizacional seja excelente. Jiang ET al. (2012) encontraram uma relação positiva entre quatro práticas de RH trabalho em equipe, recrutamento e seleção, sistema de recompensas e análise e descrição de funções e a criatividade dos colaboradores. Quando as pessoas sentem que a organização as valoriza e lhes proporciona tarefas interessantes, esforçam-se mais, gerando novas ideias; quando trabalham em equipe, os indivíduos colaboram e partilham perspectivas, o que pode levar à criatividade (Jiang et al., 2012). Ou seja, pessoas desmotivadas não vão atingir o resultado de uma que está sendo valorizada, então é o papel da empresa ter uma gestão estratégica valorizando seus funcionários, cursos de aperfeiçoamento, uma bonificação por resultados, adaptando para que sejam colaboradores exemplares para formar uma legião de profissionais qualificados.

Conforme a teoria motivacional de Abraham Maslow (Maslow, 1943) afirma que a satisfação das necessidades humanas é importante para a saúde física e mental do indivíduo, pois elas estão dispostas em uma hierarquia que inclui necessidades físicas, sociais e psicológicas. O nível mais baixo inclui as necessidades quanto à sobrevivência, como ar, água, comida. O segundo nível consiste nas necessidades de segurança quanto à proteção de possíveis perigos, como as relacionadas a abrigo e proteção. No terceiro nível, estão as necessidades sociais, que incluem amor, afeição e relacionamento com outras pessoas. O quarto nível é o da necessidade de estima, que envolve o respeito a si próprio e aos outros. Finalmente, temos a auto-realização, que Maslow (1943), não definiu com precisão. Esse nível se refere à satisfação dos objetivos pessoais e ao alcance pleno do potencial individual, ou, como afirmou Maslow (1943), “o desejo de ser... tudo o que se é capaz de ser” (Maslow, 1943).

Abaixo demonstra-se a hierarquia das necessidades conforme Maslow:



Fonte: PsicoEduca (2016).

Segundo Maslow (1943), para que um desejo seja motivador, ele não pode ser satisfeito já que as pessoas são motivadas pelo nível mais baixo de necessidades, e quando não são satisfeitos, o nível mais baixo irá prevalecer. Assim, uma pessoa faminta não se preocupa com o perigo e talvez se arrisque a roubar comida, mesmo sabendo que a punição por roubo é severa. Uma pessoa com sua necessidade de segurança não satisfeita, não estaria preocupada em ir a uma festa e se divertir com os amigos. Maslow (1943) reconheceu, contudo, que pode haver exceções para esta hierarquia e que certos indivíduos podem considerar algumas necessidades mais altas como mais importantes que as de nível mais baixo. Além disso, vários indivíduos nas sociedades ocidentais têm os quatro primeiros níveis de necessidades satisfeitos e talvez jamais venham a experimentar a privação de uma ou mais delas, especialmente as de alimentação. Dessa forma, as necessidades básicas não são motivadoras. Esta teoria ajuda a focar a atenção na importância de satisfazer as necessidades dos funcionários no trabalho e o primeiro passo para se motivar uma pessoa é conhecer qual é o nível da hierarquia que ela está focalizando, para poder satisfazer aquela necessidade ou carência específica.

### 3. ORGANIZAÇÕES EXPONENCIAIS

As organizações exponenciais são empresas que crescem de forma exponencial, acima do comum e da média, em um curto espaço de tempo. Conforme veiculado no Blog Totvs Gestão de Negócios (2020), o termo “organização exponencial” surgiu a partir de estudos dos pesquisadores Salim Ismail, Yuri Van Geest e Michael Malone, que reuniram suas ideias em um livro, no ano de 2014, onde discutiam o sucesso de empresas inovadoras. Saber utilizar novas tecnologias, fazer bom uso de novas metodologias de trabalho, é fundamental para trazer inovação ao mundo corporativo e sanar as necessidades em um mundo tão volátil.

Ainda segundo o Blog Totvs Gestão de Negócios (2020) o que caracteriza as empresas exponenciais é?

- **Mindset de longo prazo e cultura de inovação;**
- **Capacidade superior de diálogo com seus públicos de interesse;**
- **Forte posicionamento de marca;**
- **Orientação para a experimentação;**
- **Uso estratégico da tecnologia digital.**

Utilizam o chamado “*staff on demand*” que significa ter um time de colaboradores de acordo com a demanda de trabalho, assim evitando gastos desnecessários. Os autores desta pesquisa consideram que a área de recursos humanos pode contribuir fortemente no desenvolvimento deste time de colaboradores, através de treinamentos específicos e por demandas. Considera-

se que desta forma haverá maior engajamento entre toda a equipe. É importante também que o RH contribua na formação de um bom esquema de *feedback*. Também deve haver um sistema de recompensa para manter a motivação dos funcionários e clientes.

As organizações exponenciais possuem cultura de descentralização, valorizam o conhecimento dos funcionários, dando liberdade para novas criações, possuem um sistema de trabalho muito flexível. As organizações exponenciais se livraram da barreira de uma força de trabalho excessiva e, por isso, têm uma velocidade de operação e de crescimento muito mais rápida.

Segundo Frankenthal (2017) o desenvolvimento da tecnologia está permitindo que muitas empresas com propósitos disruptivos surjam e se destaquem no mercado. Não por acaso elas têm sido chamadas de “organizações exponenciais”.

Segundo Tebaldi Gomes (2019):

*“Uma Organização Exponencial (ExO) é aquela cujo impacto (ou resultado) é desproporcionalmente grande – pelo menos dez vezes maior – comparado aos seus pares, devido ao uso de novas técnicas organizacionais que alavancam as tecnologias aceleradas”*

De acordo com Salim Ismail (2020), o propósito transformador massivo (PTM) é de grande importância em uma organização exponencial, pois guiará os colaboradores para trabalhar no crescimento da empresa:

*“O Propósito Transformador Massivo não é uma declaração de missão, mas uma mudança cultural que move o ponto focal de uma equipe da política interna para o impacto externo. A maioria das grandes empresas contemporâneas está focada internamente e, muitas vezes, perde o contato com seu mercado e seus clientes.”*

#### **4. MUNDO VUCA**

Conforme publicado originalmente em [mjvinnovation.com](http://mjvinnovation.com) (2021) o mundo VUCA foi criado no período pós-guerra Fria, este surgiu para tentar explicar a nova dinâmica de mundo que estava surgindo. Desenvolvida, inicialmente, por militares norte-americanos, a nova ideia buscava descrever as transformações sociais que ocorriam e como o exército deveria agir diante de possíveis conflitos.

Instabilidade mundial, transformações rápidas, emergência de contextos tecnológicos eram algumas das características desse cenário. A percepção era que o mundo estava Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo – *Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous*, surge daí o acrônimo VUCA. De lá para cá, o termo era empregado para descrever mudanças tecnológicas, culturais e, principalmente, seu reflexo no dia-a-dia das pessoas e empresas. No mundo dos



negócios, o termo VUCA só se popularizou nos anos 2000, justamente, quando ocorreram transformações tecnológicas importantes nas empresas e a presença do universo digital estava em crescente ascensão.

Características do VUCA conforme publicação em [mjvinnovation.com](http://mjvinnovation.com) (2021)

1. **V = Volatility/Volatilidade** – remete à velocidade da mudança seja nos mercados ou no mundo em geral. Está associada com flutuações na demanda, turbulência nos mercados e pouco tempo para.
2. **U = Uncertainty/Incerteza** – essa incerteza está associada à incapacidade das pessoas entenderem o que está acontecendo. Ambientes incertos são aqueles que não permitem qualquer previsão. Quanto mais incerto o mundo é, mais difícil prevê-lo.
3. **C = Complexity/Complexidade** – refere-se ao número de fatores que precisamos levar em conta para tomar decisões mais eficientes, a variedade de fatores levantados e as relações entre eles. Quanto mais fatores, maior a variedade e quanto mais interligados, mais complexo é o ambiente.
4. **A = Ambiguity/Ambiguidade** – se relaciona à falta de clareza sobre como interpretar algo. Não é sobre analisar a maior quantidade de dados e sim fazer análises avançadas. Uma situação é ambígua, por exemplo, quando a informação é incompleta, contraditória ou muito imprecisa para tirar conclusões claras.

#### 4.1 Do Mundo VUCA ao BANI?

Conforme Zamboni (2022) volatilidade ou complexidade passaram a ser lentes embaçadas para enxergar o mundo hoje. O grande divisor de águas foi o início da pandemia de covid-19, em 2020.

Um pouco antes, em 2018, o antropólogo e futurista Jamais Cascio já observava que o mundo VUCA estava ficando obsoleto.

*“Situações em que as condições não são simplesmente instáveis, são caóticas; nos quais os resultados não são simplesmente difíceis de prever, e sim completamente imprevisíveis. Ou, para usar a linguagem particular desses frameworks, situações em que o que acontece não é simplesmente ambíguo, é incompreensível.” afirmou o antropólogo. CÁSSIO (2018).*

Criou-se então uma nova definição de mundo, agora BANI, marcando a passagem de Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo para Frágil, Ansioso, Não



linear e Incompreensível (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible). Das iniciais em inglês, surge o acrônimo BANI.

A pandemia do novo coronavírus, acelerou ainda mais a transformação digital, fez com que esse acrônimo fizesse mais sentido e refletisse a realidade das sociedades e empresas.

Característica do Bani segundo Zamboni (2022):

1. **B = Brittle/Frágil** – a ideia é que estamos suscetíveis a catástrofes a qualquer momento e todas as empresas que estão construídas sobre bases frágeis podem desmoronar da noite para o dia.
2. **A = Anxious/Ansioso** – a ansiedade é um dos sintomas mais presentes na atualidade e isso se reflete também no mercado de trabalho. Estamos vivendo no limite e isso ocasiona um senso de urgência, que pode pautar muitas decisões.
3. **N = Nonlinear/Não-linear** – nesse período, vivemos em um mundo cujos eventos parecem desconectados e desproporcionais. Sem uma estrutura bem definida e padronizada, não é possível fazer organizações estruturadas. Logo, planejamentos detalhados e de longo prazo podem não fazer mais sentido.
4. **I = Incomprehensible/Incompreensível** – a incompreensão é gerada quando tentamos encontrar respostas, mas as respostas não fazem sentido. Às certezas estão abaladas frente ao que desconhecemos. Dessa forma, precisamos entender que não temos o controle sobre tudo.

Ainda segundo Zamboni (2022) o conceito VUCA foi, por muito tempo, utilizado para orientar as organizações a se desenvolverem nesse cenário de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade. O termo atuava, principalmente, para criar sentido frente às incertezas em um mundo em constante mudança, cada vez mais interligado, tecnológico e digital. Quando a pandemia trouxe questões mais complexas, a definição VUCA ficou insuficiente perante o cenário que se apresentou.

Abaixo demonstra-se um quadro que apresenta o mundo VUCA versus o mundo BANI:



Fonte: Academy Lean Thinking (2022).

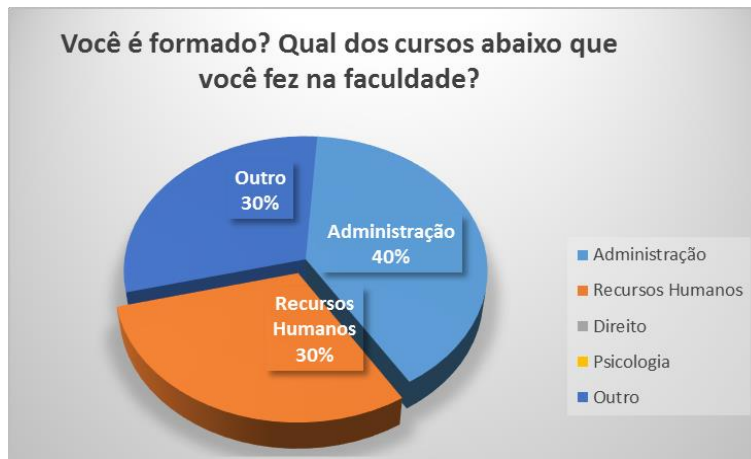
É importante atentar que, para alguns estudiosos, BANI é considerado a evolução do mundo VUCA. Mas pode ser que estejamos vivendo entre ambos “mundos”. O que ocorre é que a volatilidade ainda faz parte da nossa realidade. Ela anda de mãos dadas com possíveis falhas — ou fragilidades — ocasionadas pela preocupação excessiva em gerar valor. É como se vivêssemos ainda um mix entre os dois mundos, muito embora o mundo BANI traga questões mais atuais.

## 5. METODOLOGIA

Foi realizada como metodologia do trabalho a revisão bibliográfica, através da qual foi possível verificar a importância, na visão de autores e estudiosos que escrevem sobre o assunto e uma pesquisa de opinião (questionários) com a finalidade de fazer uma pesquisa qualitativa como forma de saber sobre o RH nas empresas. Quanto à abordagem utilizou-se o método quantitativo, através da aplicação de um questionário contendo dez perguntas sobre o assunto que norteia este trabalho. Foi enviado 25 (vinte e cinco) questionários, através de e-mail e whatsapp, com perguntas quantitativas e o público escolhido foi estudantes universitários distribuídos em 13 (treze) Faculdades.

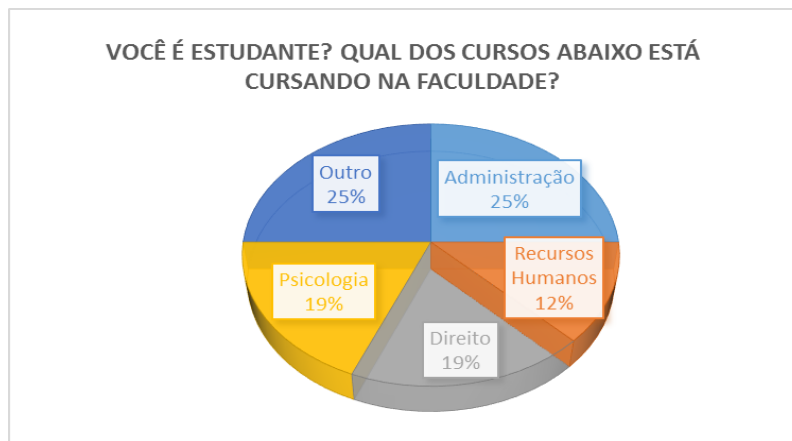
## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Analisando as respostas para a primeira questão, dos respondentes 40% são formados em administração, 30% em recursos humanos e 30% em outros cursos, nenhum em direito e psicologia.



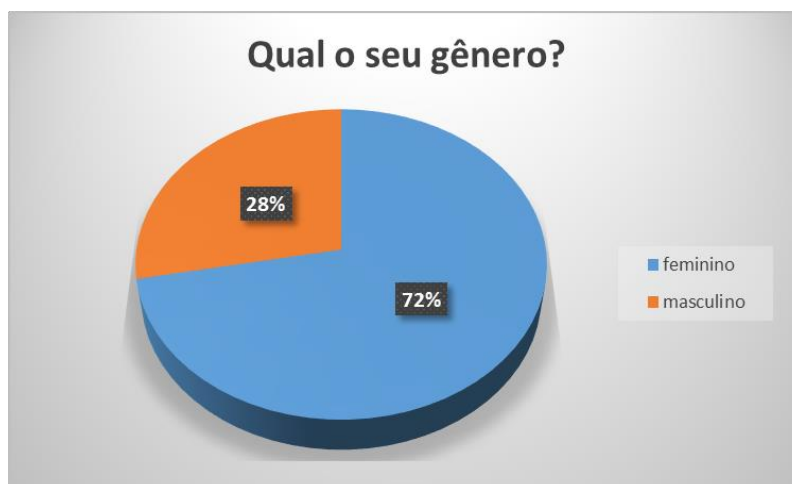
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Para a segunda questão 25% dos respondentes são estudantes de administração, 12% de RH, 19% de direito, 19% de psicologia e 25% de outros cursos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A maioria dos respondentes foi do sexo feminino.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Em relação à idade dos respondentes, a maioria é entre 20 a 30 anos, portanto a maioria são jovens.



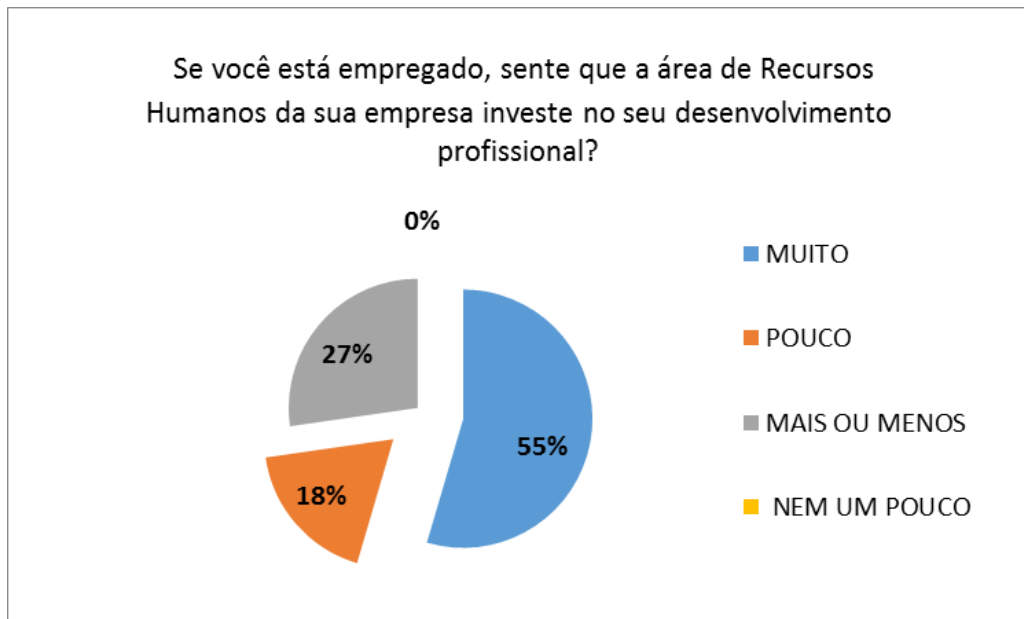
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Também observou-se que 72% dos respondentes estão empregados, mas os autores deste trabalho consideram expressiva 28% de não empregados.



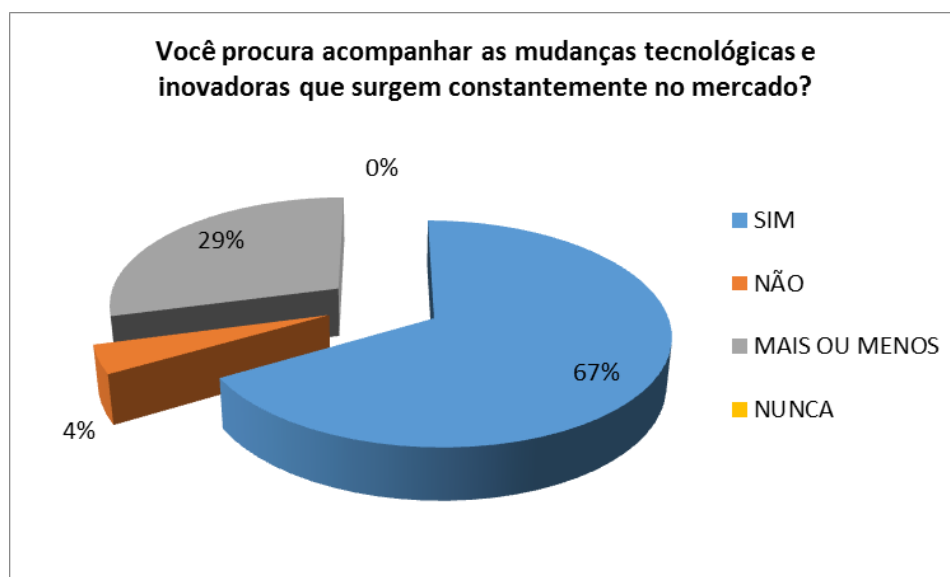
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na sexta questão do instrumento, perguntou-se: se você está empregado, sente que a área de Recursos Humanos da sua empresa investe no seu desenvolvimento profissional? Os respondentes informaram, 55% das respostas, que consideram que as empresas que trabalham investem muito no seu desenvolvimento profissional, 27% mais ou menos e 18% pouco. Aqui observa-se espaço para que a área de RH possa ampliar o seu escopo no desenvolvimento dos seus profissionais.



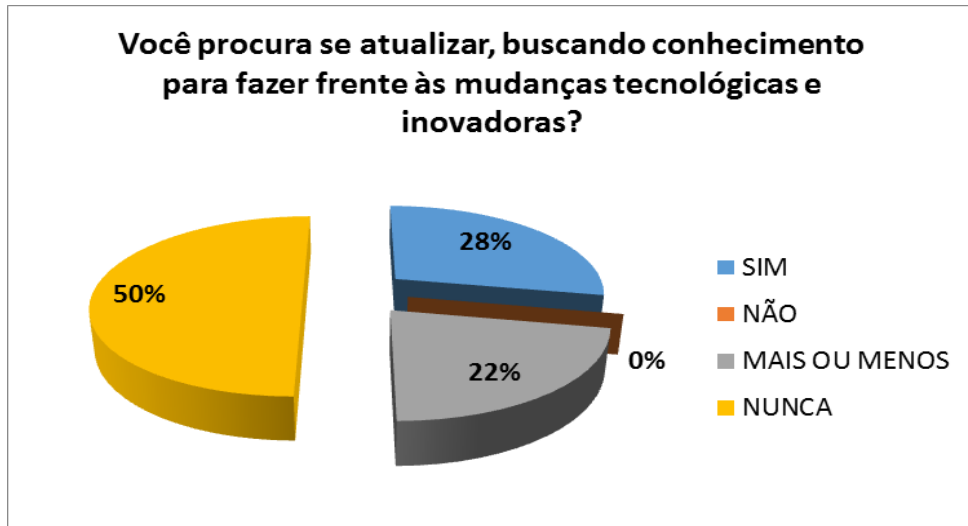
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Para a pergunta sobre o acompanhamento das mudanças tecnológicas e inovadoras que surgem constantemente no mercado, 66,67% dos respondentes informaram que sim, os demais responderam mais ou menos ou não.



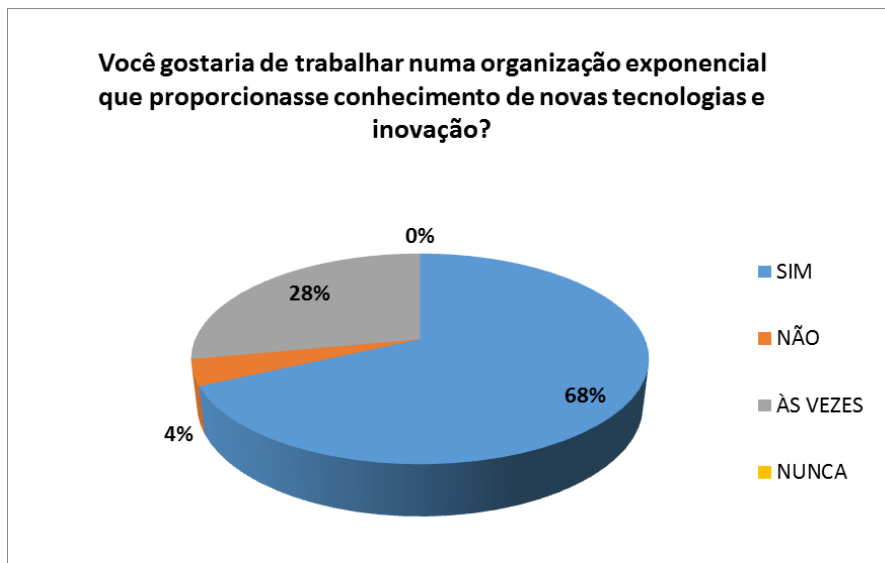
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Os respondentes 50% consideram que buscam conhecimento para fazer frente às mudanças tecnológicas e inovadores. Percebe-se a necessidade de incentivar essa busca nos profissionais, pois cada vez mais as organizações exponenciais farão parte do nosso universo pessoal e profissional.



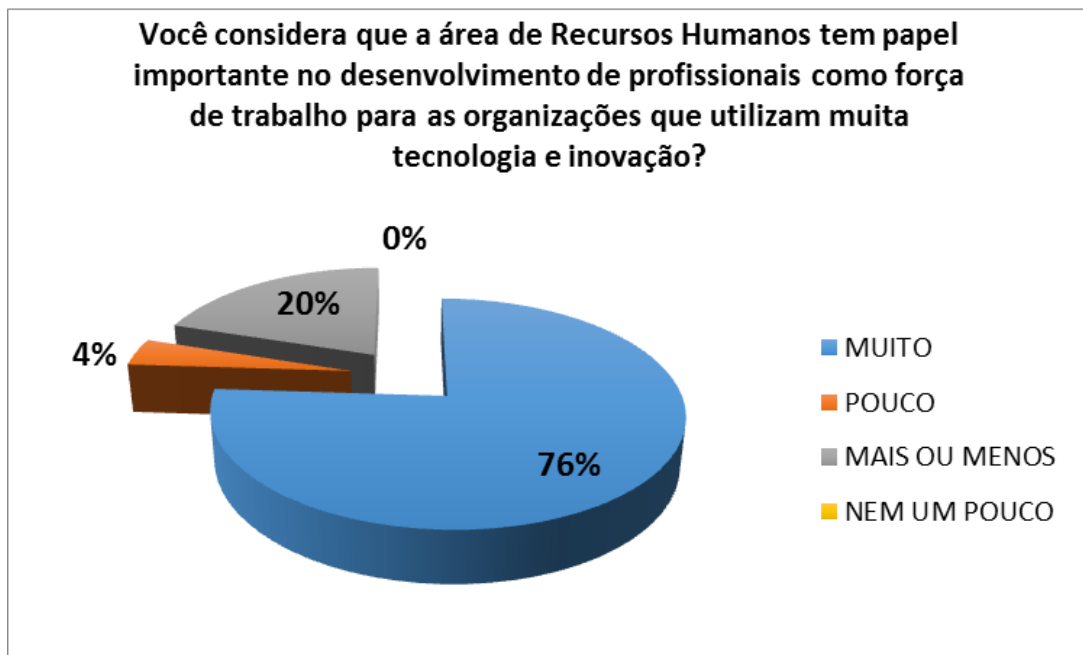
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A maioria dos respondentes gostaria de trabalhar em uma organização exponencial que proporcionasse conhecimento de novas tecnologias. Através dessas respostas pode-se perceber que há o desejo do conhecimento, mas nem sempre os profissionais têm acesso.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Dos 25 pesquisados 76% considera que a área de recursos humanos tem um papel importante no desenvolvimento de profissionais como força de trabalho para as organizações exponenciais. Pode-se inferir então que o RH tem uma importância grande na formação dos profissionais, portanto há a necessidade de desenvolvimento constante. Nem sempre a empresa disponibilizará cursos de alta tecnologia e inovação, mas pode contribuir orientando caminhos a seguir para os funcionários, fornecendo indicação de cursos, literatura, palestras, etc.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

## 7. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

O público entrevistado foi de 25 pessoas, sendo 10 formados e 15 estudantes de semestres diferentes. Sugere-se ampliar o público da pesquisa, pois os pesquisadores tiveram dificuldade de receber o retorno dos questionários. Também como o assunto, objeto deste estudo, muda constantemente seria interessante elaborar e aplicar novas entrevistas e pesquisas sobre o assunto em função dessa realidade mudar constantemente. Sobre o tamanho da amostra na pesquisa vai depender muito sobre a finalidade de aplicar o instrumento no determinado universo (depende do projeto e objeto da pesquisa), considera-se que neste caso o tamanho de 25 pessoas é suficiente para a proposta do estudo.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa trouxe aos autores maiores esclarecimentos e aprendizado sobre o tema, além de oportunizar um conhecimento mais aprofundado sobre as organizações exponenciais. Vivemos num mundo onde tudo acontece rapidamente, onde a tecnologia e a inovação estão apontando um crescimento cada vez mais veloz e desafiante para a sociedade conseguir acompanhá-lo. Os pesquisadores perceberam, ao analisar os questionários respondidos, que uma boa parte de profissionais e estudantes tem desejo de se atualizar e também trabalhar nas organizações exponenciais, mas para que isso ocorra precisam de



oportunidades para qualificação e, possível inserção nesse mundo altamente tecnológico. Conforme exposto neste artigo, as organizações exponenciais são empresas que crescem de forma exponencial, acima do comum e da média, em um curto espaço de tempo, tornando desafiante para o mercado e profissionais. Este foi um dos motivos de se elaborar e incluir neste artigo informações sobre o mundo VUCA e BANI. Como fazer frente a tantas demandas de um mundo onde a ansiedade é um dos sintomas mais presentes na atualidade e isso se reflete também no mercado de trabalho. Estamos vivendo no limite e isso ocasiona um senso de urgência, que pode pautar muitas decisões.

A pesquisa demonstrou que a área de RH pode contribuir bastante no desenvolvimento dos profissionais nesta nova era. Também há o desejo destes profissionais e estudantes se preparem para fazer frente às necessidades deste novo mundo, rápido, dinâmico, inovador e altamente tecnológico.

Este estudo considerou a diversidade de respostas, pois foram entrevistados profissionais do mercado e estudantes. Percebeu-se o ponto em comum que grande parte dos respondentes não se sentem preparados para esta nova era repleta de inovações e tecnologia.

## REFERÊNCIAS

ABREU, N.; BALDANZA, R.; SILVA, E.S.; ALMEIDA, N.H.S. **Análise dos fatores intra-organizacionais influenciadores no clima organizacional do Hospital Universitário Prof. Alberto Antunes -HUPAA**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2009. Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/artigos09/284\\_Artigo\\_SEGET\\_fatores\\_intra-organizacionais\\_clima\\_org\\_final\\_29-09-09.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos09/284_Artigo_SEGET_fatores_intra-organizacionais_clima_org_final_29-09-09.pdf)>. Acesso em: 25 de julho de 2022.

BUCHO, A **árvore das competências em criatividade: Árvore do conhecimento e da vida** <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0998.pdf> Acesso em: 09 de novembro de 2022. p.1-11.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. São Paulo: Makron Books, 2003.

MARTINS, M.C.F. **Clima organizacional**. In: SIQUEIRA, M.M.M.(Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre (RS): Artmed, 2008. p. 29-40.

RECH, Fabiane. CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA EM UMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR. Trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de bacharel em Administração. Universidade de Santa Cruz do Sul. 2016.

Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/1210>. Acesso em: 25 de julho de 2022.

ROCHA, A. C.; CERETTA, G. F.; LIMA, J. ?. Clima organizacional em hospital: um estudo no Sudoeste do Paraná . **Reuna**, v. 19, n. 2, p. 71-90, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35544/clima-organizacional-em-hospital--um-estudo-no-sudoeste-do-parana->. Acesso em 08 de agosto de 2022.

SANTOS, B.S.; WILTENBURG, T.D.; COLMENERO, J.C. **Pesquisa de clima organizacional: um estudo com os colaboradores de um hospital universitário**. XXXII Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_TN\\_STO\\_160\\_932\\_20588.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STO_160_932_20588.pdf). Acesso em 08 de agosto de 2022).

[https://blog.eureca.me/mundo-bani/#:~:text=Mundo%20BANI%20\(Brittle%2C%20Anxious%2C,ansioso%2C%20n%C3%A3o%20linear%2C%20incompreens%C3%ADvel](https://blog.eureca.me/mundo-bani/#:~:text=Mundo%20BANI%20(Brittle%2C%20Anxious%2C,ansioso%2C%20n%C3%A3o%20linear%2C%20incompreens%C3%ADvel). Acesso em 06/07/22)

BERGAMINI, Cecília. *Motivação nas Organizações*, Atlas, 1997.  
[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/431\\_Artigo\\_Motivacao\\_10.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/431_Artigo_Motivacao_10.pdf) Acessado 05/10/22

<https://www.totvs.com/blog/negocios/organizacoes-exponenciais/#:~:text=O%20termo%20%E2%80%9Corganiza%C3%A7%C3%A3o%20exponencial%E2%80%9D%20surgiu,o%20sucesso%20de%20empresas%20inovadoras> Acesso em 26/09/22.

<https://www.datageeks.com.br/organizacoes-exponenciais/> Acesso em 26/09/22.

<https://www.datageeks.com.br/organizacoes-exponenciais/> Acesso em 26/09/22

<https://www.mjvinnovation.com/pt-br/blog/mundo-vuca-e-mundo-bani/> Acesso em: 25/09/22

<https://www.mitsloanreview.com.br/post/o-modo-vuca-arrefece-boas-vindas-ao-bani>  
Acesso em 05/10/22

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3671/Lissandra.pdf>  
Acesso em 09/11/22

## ANEXOS

- **QUESTIONÁRIO**

Esta pesquisa trata-se de um estudo que pretende analisar o papel e a relevância que a área de Recursos Humanos tem no desenvolvimento de profissionais para enfrentar as organizações exponenciais consideradas aquelas que se livraram da barreira de uma força de trabalho excessiva usando a tecnologia e a inovação a favor do seu negócio. Para atender o objetivo do estudo, solicitamos que responda às questões conforme solicitadas

abaixo. Você estará contribuindo para o conhecimento de acadêmicos do curso de Administração e Recursos Humanos.

**QUESTIONÁRIO:**

**1. Você é formado? Qual dos cursos abaixo que você fez na faculdade?**

- (     ) Administração
- (     ) Recursos Humanos
- (     ) Direito
- (     ) Psicologia
- (     ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**2. Você é estudante? Qual dos cursos abaixo está cursando na faculdade?**

- (     ) Administração
- (     ) Recursos Humanos
- (     ) Direito
- (     ) Psicologia
- (     ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**3. Qual o seu gênero?**

- (     ) Feminino
- (     ) Masculino
- (     ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**4. Qual a sua idade?**

- (     ) 20 a 30 anos

- (     ) 31 a 40 anos
- (     ) 41 a 50 anos
- (     ) 51 a 60 anos
- (     ) Outra. Qual? \_\_\_\_\_

**5. Você está empregado? Se a resposta for SIM qual a área de negócio da sua empresa?**

- (     ) SIM. Qual a área de negócio da empresa: \_\_\_\_\_
- (     ) NÃO

**6. Se você está empregado, sente que a área de Recursos Humanos da sua empresa investe no seu desenvolvimento profissional?**

- (     ) MUITO
- (     ) POUCO
- (     ) MAIS OU MENOS
- (     ) NEM UM POUCO

**7. Você procura acompanhar as mudanças tecnológicas e inovadoras que surgem constantemente no mercado?**

- (     ) SIM
- (     ) NÃO
- (     ) MAIS OU MENOS
- (     ) NUNCA

**8. Você procura se atualizar, buscando conhecimento para fazer frente às mudanças tecnológicas e inovadoras?**

(     ) SIM

(     ) NÃO

(     ) MAIS OU MENOS

(     ) NUNCA

**9. Você gostaria de trabalhar numa organização exponencial que proporcionasse conhecimento de novas tecnologias e inovação?**

(     ) SIM

(     ) NÃO

(     ) ÀS VEZES

(     ) NUNCA

**10. Você considera que a área de Recursos Humanos tem papel importante no desenvolvimento de profissionais como força de trabalho para as organizações que utilizam muita tecnologia e inovação?**

(     ) MUITO

(     ) POUCO

(     ) MAIS OU MENOS

(     ) NEM UM POUCO

**40 entrevistados**

Artur e Giuli => 15 entrevistas

Rose e Jéssica => 15 entrevistas

Marco => 10 entrevistas

Novas referências: