

INDICADORES BIBLIOMÉTRICOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM INOVAÇÃO¹

Nilmara da Silva Carvalho
Instituto Federal do Piauí - IFPI
na.sscarvalho@gmail.com

Francisco Valdivino Rocha Lima
Instituto Federal do Piauí - IFPI
valdivino@ifpi.edu.br

Antônia Lopes dos Santos Filha
Instituto Federal do Piauí - IFPI
lopesfilha30@gmail.com

Jessyk Fernanda de Sousa Rosa Oliveira
Instituto Federal do Piauí - IFPI
jessykfernandas@gmail.com

RESUMO

A gestão de recursos humanos (GRH), quando implementada de forma adequada, desempenha um papel essencial no desenvolvimento de uma cultura corporativa voltada para a inovação, isso porque a capacidade de uma organização para inovar depende dos conhecimentos, das habilidades e do comprometimento dos seus colaboradores. Por essa razão, gestão de pessoas e inovação tem sido objeto de diversos estudos no âmbito acadêmico. Em face ao exposto, esta pesquisa teve como objetivo caracterizar a produção científica internacional sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação. Para tanto, realizou-se um mapeamento sistemático de trabalhos científicos publicados em periódicos e anais de congressos indexados na base de dados *Scopus*, no período de 2001 a 2020. Analisou-se 1.464 trabalhos, a partir dos quais pode-se apontar para uma tendência ascendente no número de publicações versando sobre o assunto analisado. Os achados na literatura indicam um crescente interesse dos pesquisadores por essa temática. Verificou-se ainda a hegemonia dos Estados Unidos e da China em relação ao número de publicações. Os dados do estudo reforçam a importância de se investir em pesquisa e desenvolvimento, destacando o capital humano como fonte de inovação e vantagem competitiva.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas; Inovação; Vantagem competitiva; Bibliometria.

¹ Recepção: Jun/2021.

Aprovação: Ago/2021.

Publicação: Nov/2021.

BIBLIOMETRIC INDICATORS OF SCIENTIFIC PRODUCTION ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT WITH A FOCUS ON INNOVATION

ABSTRACT

Human resource management (HRM), when properly implemented, plays an essential role in the development of a corporate culture focused on innovation, because an organization's ability to innovate depends on the knowledge, skills and commitment of its employees. contributors. For this reason, people management and innovation have been the object of several studies in the academic field. In light of the above, this research aims to analyze the main bibliometric indicators related to human resource management with a focus on innovation. Therefore, a systematic mapping of scientific works published in journals and conference proceedings indexed in the Scopus database was carried out, in the period 2001 to 2020. 1,464 works were analyzed, from which a trend can be pointed out. increasing number of publications dealing with the subject analyzed. Findings in the literature indicate a growing interest among researchers in this topic. It was also verified the hegemony of the United States and China in relation to the number of publications. The study data reinforce the importance of investing in research and development, highlighting human capital as a source of innovation and competitive advantage.

KEYWORDS: People management; Innovation; Competitive advantage; Bibliometrics.

1 INTRODUÇÃO

No cenário cada vez mais dinâmico e complexo de hoje, as empresas devem possuir atributos que lhes proporcionem um diferencial, garantindo-lhes destaque e vantagem competitiva, entre eles uma gestão aberta às mudanças e com foco na inovação. Desse modo, não se trata apenas da adoção de novas tecnologias e, sim, de novas práticas, estratégias e processos (BARBA-ARAGÓN; JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, 2020; BERBER; LEKOVIC, 2018), que para a sua aquisição, as organizações precisam concentrar sua atenção nos recursos intangíveis como o conhecimento e valorização do capital humano (LYKEN-SEGOSEBE *et al.*, 2020; KOSTER; BENDA, 2020; KARASEK, 2020; LIMA; SANTOS, 2020).

A gestão de recursos humanos desempenha um papel significativo na criação de uma cultura de inovação, visto que a capacidade de uma organização para inovar depende dos conhecimentos, habilidades e comprometimento dos seus colaboradores. Estratégias e políticas adequadas de gestão de pessoas podem prover aos colaboradores de competências essenciais e apoiar comportamentos inovadores, por meio do treinamento e desenvolvimento e de uma constante avaliação de desempenho (ALOSANI; AL-DHAAFRI; AWADH ABDULLA, 2021; JIMÉNEZ-JIMÉNEZ; SANZ-VALLE, 2008).

A gestão de pessoas, portanto, deve ser vista como valiosa fonte de diferencial competitivo, pois inclui uma série de práticas que são essenciais para a operacionalização do negócio, e que podem ser de difícil imitação (KOSTER; BENDA, 2020; KARASEK, 2020; LIMA; SANTOS, 2020). Por essa razão, um número cada vez maior de pesquisas vem explorando a relação entre gerenciamento de gestão de recursos humanos e seu impacto no processo inovativo (BARBA-ARAGÓN; JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, 2020; SEECK; DIEHL, 2017). Em face ao exposto, o problema que se apresenta para o presente estudo é o seguinte: como se

caracteriza, no âmbito internacional, a produção científica sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação?

A fim de responder essa questão norteadora, este trabalho tem como objetivo geral caracterizar a produção científica internacional sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação; e como objetivos específicos mapear a produção científica sobre GRH com ênfase em inovação nos periódicos indexados na base *Scopus*; sistematizar e analisar os principais indicadores bibliométricos acerca do tema; e apontar as principais tendências de pesquisas sobre a temática analisada. Desta maneira, a pesquisa pretende contribuir com o avanço do conhecimento teórico relacionado ao tema.

Para atingir os objetivos propostos, o trabalho foi estruturado da seguinte maneira: nesta primeira seção foram apresentados a importância do tema e o objetivo proposto para a pesquisa. Na segunda seção é realizada uma breve caracterização sobre os fundamentos e conceitos da gestão de recursos humanos, bem como sua relação com a inovação. A terceira seção explicita a metodologia aplicada para o desenvolvimento do estudo e na quarta traz-se os resultados alcançados com apresentação dos indicadores bibliométricos elaborados. Por fim, na quinta seção são apresentadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de recursos humanos: conceitos e importância

A gestão de recursos humanos é uma área que vem sofrendo transformações nos últimos anos, passando de departamento de atividades mais operacionais para um emergente papel mais estratégico nas organizações (MARRAS, 2012). Conforme Trindade *et al.* (2015), “hoje existe a expectativa de que o RH tenha um papel transformacional nas organizações e, mais do que isso, esteja efetivamente alinhado à estratégia e colaborando com sua concepção”. Ainda conforme os autores o termo gestão de recursos humanos (GRH) ou *human resource management (HRM)*, é utilizado com mais frequência no meio internacional, já o termo gestão de pessoas é mais comum no Brasil, contudo, são termos equivalentes.

Segundo Costa e Bento (2015), a “gestão de recursos humanos diz respeito a todas as decisões e ações de gestão que afetam a relação entre as organizações e os seus empregados”. O autor ainda complementa ao explicar que as práticas de gestão de recursos humanos envolvem atividades como “seleção, formação, desenvolvimento, recompensas e relações com os empregados”. Nessa mesma linha de pensamento, Trindade *et al.* (2015) afirmam que a gestão de recursos humanos pode ser definida ainda como “a gestão de atividades tomadas para atrair, desenvolver, motivar e manter uma força de trabalho de alto desempenho com a organização”.

A gestão de recursos humanos é o estilo como uma organização gerencia, bem como desenvolve o conhecimento e o talento do seu corpo funcional, observando as diferenças individuais e as inter-relações grupais e organizacionais, alinhado com diretrizes estratégicas e processos operacionais (KIANTO; SÁENZ; ARAMBURU, 2017). Para Sobral e Peci (2013), o processo de gerenciamento das pessoas é um conjunto de atividades que visam a identificação e atração de talentos, por meio do planejamento e provisão de RH; a adaptação desses talentos

na organização, através da otimização de suas competências; e a retenção, com processos voltados para a compensação, benefícios, promoções etc.

Um importante aspecto relativo à gestão de recursos humanos são seus níveis de atuação no contexto organizacional. São eles o *nível estratégico*, que é de responsabilidade dos gestores do topo e que estão relacionados às definições das políticas e estratégias de gestão de pessoas; o *nível tático*, associado aos gerentes de recursos humanos e que corresponde às atividades técnicas (recrutamento e seleção, sistemas de remuneração, capacitações e treinamentos etc.); e *nível operacional*, que se refere às atividades de execução propriamente dita (SOBRAL; PECI, 2013).

De acordo com Vizioli (2010), o modelo de atuação para o profissional de RH envolve então quatro papéis: (a) *parceiro estratégico*, cuja tarefa é de alinhar a estratégia de RH com a estratégia organizacional; (b) *agente de mudança*, a fim de garantir que a empresa tenha constantemente a capacidade de se renovar; (c) *especialista administrativo*, com a função de redesenhar processos, com foco na eficiência; e (d) *defensor dos funcionários*, com a atribuição de aumentar o comprometimento e a capacitação da equipe. O alinhamento entre esses quatro papéis transforma a área de RH em um parceiro de negócios da organização.

Ao se analisar esses conceitos e o processo de gestão de recursos humanos, é possível evidenciar que esta é uma área que vem ampliando sua importância e tornando-se, ao que parece, uma fonte de vantagem competitiva sustentável, já que são as pessoas as responsáveis pela aprendizagem dentro das organizações e as que podem responder as inconstâncias do mercado e contribuir para o sucesso de uma empresa. Assim, ao otimizar as competências e habilidades das pessoas, a gestão de RH contribui para a melhoria do desempenho da empresa como um todo, tanto em termos de produtividade, quanto em relação à rentabilidade (LEPAK *et al.*, 2006; SOBRAL; PECI, 2013; TEIXEIRA *et al.*, 2010).

2.2 Relação entre gestão de recursos humanos e inovação

A origem do conceito de inovação deve ser atribuída aos estudos desenvolvidos pelo economista austríaco Joseph Schumpeter (1957), para o qual inovar é “produzir outras coisas, ou as mesmas coisas de outra maneira, combinar diferentemente materiais e forças, enfim, realizar novas combinações”. O autor fez a diferenciação entre inovação de invenção. Segundo ele, Invenção é uma ideia nova concebida, com potencial para ser explorada comercialmente. Inovação, por outro lado, é a mesma ideia colocada em prática (implementada) no mercado.

Jiménez-Jiménez e Sanz-Valle (2008) corroboram com o posicionamento de Schumpeter (1957), pois segundo eles, inovação é “a adoção de uma ideia ou comportamento, seja um sistema, política, programa, dispositivo, processo, produto ou serviço que seja novo para a organização adotante”. Na perspectiva de Quintana *et al.* (2017) inovação “é o instrumento específico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio diferente ou serviço diferente”, para os autores, inovação também “é o ato que contempla os recursos com a nova capacidade de criar riqueza”.

De forma complementar, Vasconcelos, Santos e Andrade (2021) afirmam que “a inovação pode ser compreendida como impulsionadora do desempenho econômico de setores produtivos, que conduz ao desenvolvimento das nações por meio de um processo de destruição criadora”, isso porque a inovação traz também quebra de paradigmas, de estruturas e práticas, que para serem mudadas ou substituídas exigem um esforço de criação e planejamento.

Seguindo esses conceitos, percebe-se então que a inovação é um processo que gera benefícios econômicos e influencia na capacidade competitiva de uma organização e de uma nação.

Neste contexto, Tidd e Bessant (2015) apresentam uma perfeita correlação entre inovação e gestão de recursos humanos ao afirmarem que inovar consiste na agregação de conhecimentos, habilidades e talentos, por meio da formação de equipes que partilham projetos comuns. As práticas de gestão de recursos humanos com ênfase em inovação são importantes para que a empresa possa se manter competitiva em um contexto cada vez mais dinâmico, e como forma também de envolver seus colaboradores em processos inovadores e estratégicos, que trazem respostas as ameaças e oportunidades do mercado atual.

Vasconcelos, Santos e Andrade (2021) reforçam a ideia de Tidd e Bessant (2015) ao destacarem que a construção de um ambiente propício à inovação deve começar pelo processo de recrutamento dos colaboradores, bem como por meio de treinamentos e capacitações que estimulem a autonomia da equipe. Diaz-Fernandez, Bornay-Barrachina e Lopez-Cabrales (2017) recomendam a aplicação de práticas de gestão de recursos humanos com foco na estabilidade no emprego e políticas de compensação que estimulem o comprometimento das pessoas com a empresa.

Por fim, Chen e Huang (2009) ressaltam que o aspecto fundamental, neste contexto, é o desenvolvimento e a aplicação de métodos que incentivam a geração de conhecimento, pois iniciativas de inovação tendem a depender fortemente do conhecimento e experiências dos colaboradores que atuam como indutores no processo inovativo. Desse modo, perante uma perspectiva de aprendizagem organizacional, as práticas de RH podem melhorar o compartilhamento de conhecimento na empresa, bem como contribuir para atividades inovadoras.

2.3 Gestão de recursos humanos com ênfase em inovação: breve revisão

Gestão de recursos humanos com ênfase em inovação tem sido objeto de diversos estudos no âmbito acadêmico (ADLA; GALLEGO-ROQUELAURE; CALAMEL, 2019). As principais pesquisas acerca do tema enfocam o gerenciamento do conhecimento e da aprendizagem organizacional, das práticas de GRH voltadas para a melhoria do processo inovativo, bem como a influência da liderança e da cultura organizacional no desempenho das ações de inovação nas organizações.

De acordo com Girniene e Atkociuniene (2015), no atual cenário econômico, a informação e o conhecimento são os ativos mais relevantes de uma organização, configurando-se como as principais fontes de inovação. Donate, Peña e Sánchez de Pablo (2016), complementam esta ideia ao afirmarem que o capital intelectual, especificamente, o capital humano e social, é o elemento-chave que explica o efeito das ações de GRH na capacidade de inovação. Neste sentido, para Jiménez-Jiménez e Sanz-Valle (2007), as práticas de GRH que promovem a criação de novos conhecimentos devem também fomentar a criação e implementação de novas ideias, produtos e processos, a fim de criar vantagem competitiva.

Seguindo um posicionamento semelhante, Gloet e Terziovski (2004) enfatizam que o processo de inovação depende fortemente do conhecimento, e a gestão do conhecimento e do capital humano devem ser um elemento essencial na gestão de qualquer tipo de negócio. Chen e Huang (2009), a partir de análise de regressão para testar as hipóteses em uma amostra de 146 empresas, corroboram o posicionamento de Gloet e Terziovski (2004). Segundo eles, as práticas

de GRH estão positivamente relacionadas à capacidade das organizações em gerenciar o conhecimento que, por sua vez, tem um efeito positivo no desempenho inovador.

As empresas que mais inovam, segundo Diaz-Fernandez, Bornay-Barrachina e Lopez-Cabrales (2017), são também as mais competitivas. Eles afirmam que as práticas de RH como promoção da segurança do emprego afetam positivamente as inovações ao longo do tempo; assim como remuneração atrativa e treinamento em novas tecnologias estão associadas ao número de patentes depositadas por empresas inovadoras. De igual forma, Mavondo, Chimhanzi e Stewart (2005) defendem a incorporação de práticas de RH em modelos gerenciais de orientação para a aprendizagem e de orientação para o mercado, pois isso favorece a inovação de produto, processo e marketing, bem como a inovação organizacional.

Em uma perspectiva diferente, Lau e Ngo (2004), afirmam que uma gestão de RH orientada para o processo inovativo deve contar com uma cultura organizacional adequada, por meio de crenças compartilhadas em torno da inovação. De forma complementar, a pesquisa de Noruzy *et al.* (2013) aponta que a liderança transformacional, combinada com a gestão do conhecimento, é um determinante significativo da melhoria do desempenho organizacional. Esse estilo de liderança caracteriza-se pelo incentivo aos funcionários, permitindo a otimização dos resultados individuais e organizacionais (GUERRA; TARTAROTTI; CAMARGO, 2018).

Ritter e Gemünden (2003) defendem o aumento da comunicação interdepartamental e a promoção de uma cultura corporativa aberta. A atitude, a norma subjetiva e o controle comportamental percebido pelos funcionários, na visão de Tang, Pee e Iijima (2011), não apenas influenciam significativamente seu comportamento inovador, mas também a formulação das estratégias de inovação e o desempenho da organização como um todo. Isso porque, segundo Kianto, Sáenz e Aramburu (2017), as ações de GRH impactam o capital estrutural e relacional.

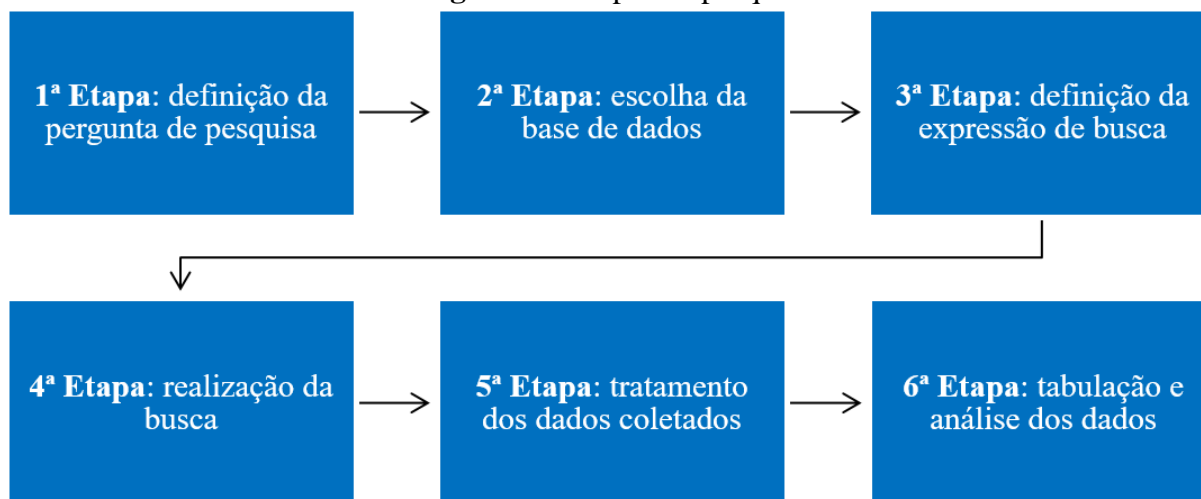
Por fim, conforme Hewitt-Dundas (2006), o processo de inovação segue um fluxo evolutivo e as restrições em termos de desempenho desse processo são diferentes para pequenas e grandes empresas. O autor ressalta que, no caso das PMEs, ao contrário das grandes empresas, as iniciativas para superar as restrições à inovação devem ir além dos aspectos financeiros, com adoção de práticas de gestão de recursos humanos na implementação de mudanças e na criação de oportunidades de networking, a fim de obter acesso a informações sobre novas tecnologias.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A análise bibliométrica examina material bibliográfico de uma determinada área de conhecimento, por uma perspectiva quantitativa e estatística, sendo útil para organizar as informações em um campo temático específico. Possui três leis: (1) *Lei Bradford*, que incide sobre conjunto de periódicos; (2) *Lei de Lotka*, relacionada à produtividade dos autores; (3) e *Lei de Zipf*, que trata da frequência de palavras (GUEDES; BORSCHIVER, 2005; GUTIÉRREZ-SALCEDO *et al.*, 2017; MERIGÓ; GIL-LAFUENTE; YAGER, 2015).

Na presente análise bibliométrica, com o objetivo de caracterizar a produção científica internacional sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação, optou-se pela base de dados *Scopus*. A escolha dessa base justifica-se pela amplitude, qualidade dos periódicos indexados e suas funções de busca. A pesquisa foi desenvolvida em 6 (seis) etapas, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Etapas da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O estudo contemplou os seguintes aspectos: (a) publicações ao longo do tempo; (b) autores mais produtivos; (c) periódicos mais produtivos; (d) principais países onde os artigos foram desenvolvidos; (e) Artigos com o maior número de citações; (f) Instituições com maior número de publicações; e (g) *Clusters* de “coocorrência” de palavras. A busca na base de dados foi realizada no dia 15 de fevereiro de 2021, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Parâmetros de busca e resultados

Base de dados	Scopus
Expressão de busca	(TITLE-ABS-KEY (“human resource management” AND TITLE (Innovation)))
Filtros	Article OR Proceedings paper OR Review
Recorte temporal	2001 a 2020
Número de artigos	960
Número de trabalhos em congressos	419
Número de revisões	96
Total	1.475
Documentos excluídos	11
Amostra analisada	1.464

Fonte: Resultado da pesquisa (2021), elaborado pela autora

A partir da expressão de busca aplicada na base *Scopus* (Tabela 1), gerou-se um total de 1.475 registros. Destes, 11 artigos foram excluídos da análise, por meio do software *Mendeley*, porque estavam duplicados ou apresentaram inconsistências nos títulos e nos nomes dos autores. A amostra final totalizou 1.464 publicações, sendo 959 artigos (*Article*), 419 trabalhos em congressos (*Proceedings paper*) e 86 revisões (*Review*). Em seguida coletou-se as seguintes informações: título do trabalho, autores, instituições às quais os autores estavam vinculados na data da publicação, país da instituição, ano de publicação, palavras-chave, título do periódico e

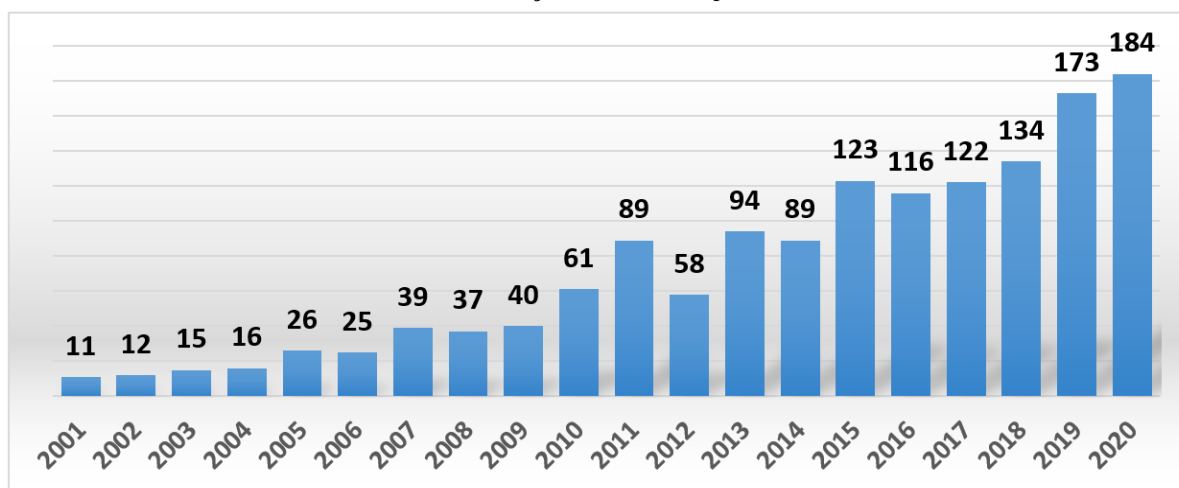
número de citações. Utilizou-se o *Microsoft Excel* para tabulação dos dados e software *VOSViewer* para identificação dos *clusters* de “coocorrência” de palavras.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As pesquisas relacionadas à gestão de recursos humanos com foco em inovação têm aumentado de forma expressiva, configurando-se como uma tendência que tem ganhado um maior espaço durante os últimos anos (ADLA; GALLEGO-ROQUELAURE; CALAMEL, 2019). Os dados a seguir demonstram alguns destes aspectos, os quais foram delimitados para melhor compreensão.

A Figura 2 mostra a evolução da quantidade de publicações sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação.

Figura 2 - Evolução da quantidade de publicações sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação na base *Scopus*



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Em vista aos dados mostrados no gráfico acima, é possível perceber o crescente interesse no estudo dos Recursos Humanos com ênfase na inovação. No ano de 2001, foram encontrados apenas 11 (onze) pesquisas que versavam sobre o tema. A partir de então, o número de pesquisas cresceu exponencialmente, com algumas quedas, porém, com o número de publicações sempre acima do que foi constatado no primeiro ano da amostra.

Dessa maneira, comparando os anos de 2001 e de 2020, pode-se perceber que houve um acréscimo de 173 (cento e setenta e três) trabalhos acadêmicos, isso vale, em termos estatísticos, a uma amplificação de aproximadamente 1.500% (mil e quinhentos por cento). Tais números comprovam o posicionamento de Adla, Gallego-Roque-laure e Calamel (2019) acerca do crescente interesse dos pesquisadores por essa temática.

Já a Tabela 2 traz os principais países de origem das instituições onde atuam os autores que escreveram sobre a temática em questão, evidenciando os 20 (vinte) principais, bem como as suas respectivas quantidades de registros, em formas numérica e percentual.

Tabela 2 - Principais países de origem das instituições onde atuam os autores

Ranking	Países	Registros	Percentual
1	Estados Unidos	275	19,4%
2	China	214	15,1%
3	Reino Unido	144	10,2%
4	Espanha	85	6,0%
5	Austrália	83	5,9%
6	Alemanha	82	5,8%
7	Canadá	58	4,1%
8	Itália	52	3,7%
9	Países Baixos	51	3,6%
10	França	44	3,1%
11	Índia	44	3,1%
12	Japão	36	2,5%
13	Malásia	36	2,5%
14	Coreia do Sul	36	2,5%
15	Taiwan	33	2,3%
16	Suécia	30	2,1%
17	Brasil	29	2,1%
18	Federação Russa	28	2,0%
19	Dinamarca	27	1,9%
20	Suíça	27	1,9%

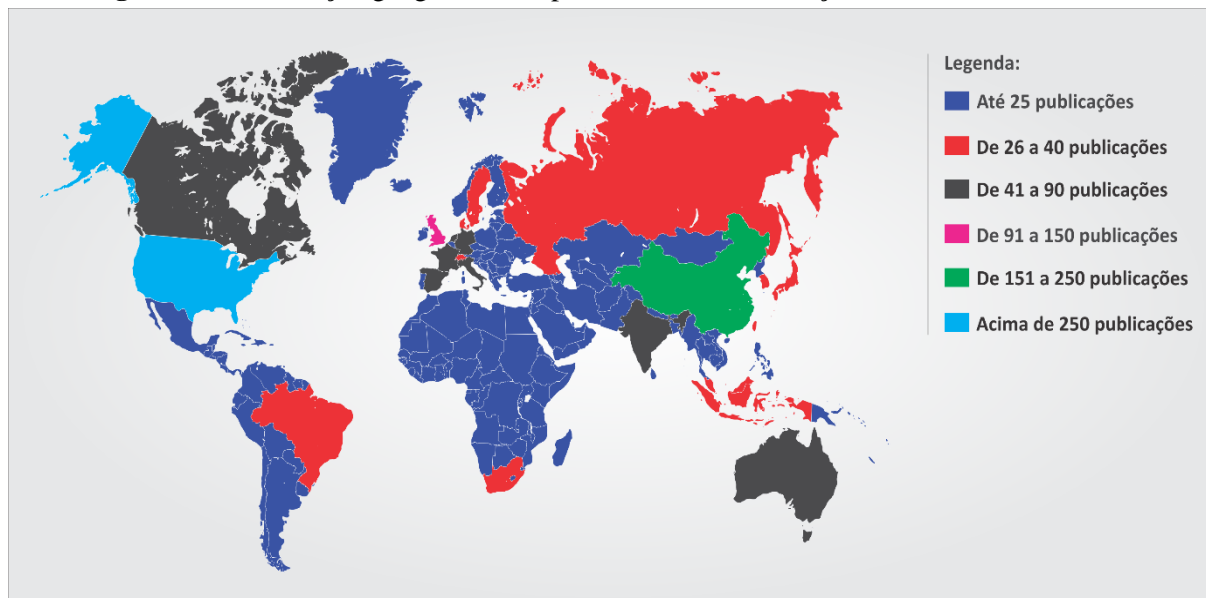
Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Como é possível observar, mais de 50% (cinquenta por cento) da produção científica contemplando inovação e gestão de recursos humanos estão concentradas em 5 (cinco) países, com destaque para os Estados Unidos que registraram 275 (duzentos e setenta e cinco) pesquisas sobre a temática, o que corresponde a 19,4% da produção global, representando quase 1/5 (um quinto) de toda a produção acerca do tema. Suíça, Dinamarca, Federação Russa, Brasil e Suécia, respectivamente, ocupam as cinco últimas posições do ranking.

Quando comparado com o país mais produtivo no contexto da temática em estudo, é possível entender o quanto o Brasil está atrás. Numericamente, a diferença de produção científica entre os Estados Unidos (1º) e o Brasil (17º), corresponde a 246 (duzentos e quarenta e seis) pesquisas. Sendo que o país, percentualmente, só responde por 2,1% da produção mundial, conforme observado no espaço amostral da tabela em análise.

A Figura 3 ilustra de forma mais clara – ao apresentar a distribuição geográfica dos países de origem onde atuam os autores das publicações em estudo – os dados apresentados na Tabela 2, ou seja, a concentração das pesquisas em regiões pontuais do mundo.

Figura 3 - Distribuição geográfica dos países sede das instituições onde atuam os autores



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Na Figura 3 pode-se observar que regiões que poderiam ter contribuições importantes para o tema em estudo, como parte significativa da Europa, América do Sul, África e Ásia, com exceção da China, possuem poucas publicações. De acordo com Barba-Aragón e Jiménez-Jiménez (2020), a busca incessante pela inovação nas organizações empresariais, deve-se ao retorno positivo das pesquisas científicas. Nisso, o principal insumo do processo inovativo, o elemento humano, também se qualifica e ganha um novo *status*, haja vista que os aspectos direcionais e criativos se apoiam positivamente no processo de aprendizagem.

O investimento em ferramentas de inovação e gerenciamento de recursos humanos são fontes que aferem vantagens às organizações e, como consequência, posicionamento das nações a que essas organizações pertencem (DODGE *et al.*, 2017; THOMÄ; ZIMMERMANN, 2013). A hegemonia econômica dos Estados Unidos e da China em concordância com os dados apresentados na Tabela 2 e na Figura 3, confirmam esses achados na literatura e reforçam a importância de se investir em pesquisa e desenvolvimento, destacando o capital humano como fonte de inovação e vantagem competitiva.

Na Tabela 3, apresenta-se as principais instituições de ensino e pesquisa onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação. De acordo com Cintra (2018), este é um indicador relevante, já que evidencia quais instituições tem maior representatividade quando se pesquisa sobre um determinado tema. Estudos realizados no âmbito acadêmico têm papel fundamental na identificação de soluções tecnológicas, na construção de estratégias para aprendê-las e na contribuição para difundi-las, por meio de treinamentos avançados para o restante da economia (PÓVOA, 2008). Portanto, essa deve ser a essência das pesquisas na área de recursos humanos com ênfase em inovação.

Tabela 3 - Instituições onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação

Ranking	Instituições	País	Nº de trabalhos
1	Universidade de Toronto	Canadá	11
2	Universidade de Zhejiang	China	10
3	Universidade de Washington	Estados Unidos	10
4	Universidade de Melbourne	Austrália	10
5	Universidade de Estudos Econômicos de Bucareste	Romênia	10
6	Universidad de Murcia	Espanha	9
7	Universidade de Stanford	Estados Unidos	9
8	Universidade LUT	Finlândia	9
9	Monash University	Austrália	9
10	Cranfield University	Reino Unido	8
Instituições com participação em 1 a 3 publicações			150
Total			245

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Foram investigadas as 10 principais instituições de ensino com pesquisas sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação. Embora o Canadá esteja na 7ª posição entre os 20 países que mais têm pesquisas publicadas acerca do tema, das 58 publicações com origem no país, 11 (onze) tem autores vinculados à Universidade de Toronto. Em seguida, aparecem instituições da China, Estados Unidos, Austrália e Romênia, com 10 (dez) trabalhos publicados. Em observância aos dados coletados na base *Scopus*, ao menos 150 (cento e cinquenta) instituições de ensino publicaram de 01 (um) a 03 (três) textos científicos na plataforma. Ao todo, foram avaliadas 245 (duzentos e quarenta e cinco) instituições de ensino e pesquisa.

A Tabela 4 apresenta os 10 (dez) periódicos indexados pela *Scopus* com o maior número de publicações sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação. Trata-se de um indicador fundamental que proporciona um direcionamento para pesquisadores que desejam publicar sobre essa temática.

Conforme os dados apresentados na Tabela 4, entre os 10 (dez) principais periódicos analisados, o mais importante é o *International Journal Of Human Resource Management*. Tal periódico científico tem 26 (vinte e seis) publicações e 1274 (mil duzentos e setenta e quatro) citações, isto representa uma média de 49 (quarenta e nove) citações por trabalho. Por outro lado, o *Journal Of Knowledge Management*, ocupa a última posição dentre aqueles que compõem o Ranking. Neste periódico, foram encontradas 10 (dez) publicações e 628 (seiscentos e vinte e oito) citações, com uma média de 63 (sessenta e três) citações por trabalho.

Tabela 4 - Ranking dos periódicos com maior quantidade de publicações sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação

Ranking	Periódicos	Número de publicações	Citações	Média de citações
1	International Journal Of Human Resource Management	26	1274	49
2	Journal Of Product Innovation Management	16	712	45
3	Sustainability Switzerland	15	138	9
4	Technological Forecasting And Social Change	14	432	31
5	Advances In Intelligent Systems And Computing	13	3	0,2
6	International Journal Of Environmental Research And Public Health	12	74	6
7	International Journal Of Manpower	11	699	64
8	Asian Journal Of Technology Innovation	10	140	14
9	BMC Health Services Research	10	201	20
10	Journal Of Knowledge Management	10	628	63

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Embora tenha menos publicações, o *Journal Of Knowledge Management*, em tese, tem trabalhos mais relevantes, dado o número médio de citações, que representa um indicador relevante para o aprofundamento de pesquisas acerca de temas específicos. De acordo com Souza Lima-Ribeiro *et al.* (2007), o número de citações é aplicado para mensurar o impacto de um trabalho no meio científico relacionado à área de abrangência da pesquisa. Para eles, é esperado que trabalhos inéditos, abrangentes e com resultados diferenciados e inovadores, sejam citados por vários outros pesquisadores.

Os periódicos listados na Tabela 4 têm escopo multidisciplinar com publicações relacionadas à gestão de recursos humanos e do conhecimento, incluindo gerenciamento de carreira e mercado de trabalho, empreendedorismo inovador, gestão de competências etc.; gestão da inovação tecnológica, com ênfase em produtos, serviços e processos; sustentabilidade socioambiental, com destaque para saúde pública, governança corporativa, ética e responsabilidade social; e inteligência tecnológica, contemplando a inovação no tratamento de informação e sua aplicação no gerenciamento de pessoas.

Para avaliar os autores mais relevantes, apresenta-se, na Tabela 5, a listagem daqueles com a maior quantidade de trabalhos publicados no período analisado, que se enquadram na intersecção de gestão de recursos humanos e inovação.

Tabela 5 - Autores com mais publicações sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação

Ranking	Autor	Vínculo Acadêmico	País	TP	TC	PA
1	Kianto, Aino	Universidade de Tecnologia Lappeenranta	Finlândia	5	195	0,34%
2	Rumanti, Augustina Asih	Universidade Telkom	Indonésia	5	8	0,34%
3	Soto-Acosta, Pedro	Universidade de Murcia	Espanha	5	380	0,34%
4	Donate, Mario J.	Universidade de Castilla-La Mancha	Espanha	4	262	0,27%
5	Hoegl, Martin M.	Ludwig-Maximilians-University Munich	Alemanha	4	66	0,27%
6	Jiménez-Jiménez, Daniel	Universidade de Murcia	Espanha	4	257	0,27%
5	Abdullah, Nor Hazana Binti	Universidade de Tun Hussein	Malásia	3	8	0,21%
8	Bornay-Barrachina, Mar	Pablo de Olavide University	Espanha	3	42	0,21%
9	Girniene, Ingrida	Universidade Técnica Vilnius Gediminas	Lituânia	3	8	0,21%
10	Iijima, Jun'ichi	Instituto de Tecnologia de Tóquio	Japão	3	39	0,21%
Número de autores com 2 a 5 publicações						157
Número de autores com apenas 1 publicação						1.274
Número total de autores na amostra de publicações						1.431

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Legenda: TP = Total de publicações; TC = Total de citações; PA = Percentual da amostra (TP/Amostra).

Como pode ser visto na Tabela 5, de um total de 1.764 (mil setecentos e sessenta e quatro) autores, os 10 (dez) mais produtivos tiveram 39 artigos publicados, o que corresponde a 3% dos artigos da amostra. O autor mais produtivo publicou 5 (cinco) trabalhos, enquanto que a maioria, 1.605 (mil seiscentos e cinco) autores (91%), publicaram um artigo. Os dados apontam uma baixa produtividade dos autores que pesquisam sobre o tema estudado. Isso demonstra que, embora as pesquisas estejam em crescimento, recursos humanos com ênfase em inovação ainda não é uma temática consolidada no meio científico.

Ressalta-se que os autores mais relevantes no contexto da temática analisada (Tabela 5), têm pesquisas direcionadas para gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional; recursos humanos e inovação aberta; Práticas de GRH para o desenvolvimento do capital humano; desenvolvimento de equipes para a inovação; gestão de pessoas e inovação organizacional e de produtos; gestão de RH e inovação no contexto de PMEs; e tratamento, análise e aplicação de informações externas para a melhoria do desempenho inovativo dos funcionários e da organização.

De modo semelhante ao que foi apresentado na Tabela 4, que sintetiza informações acerca dos periódicos mais relevantes, a Tabela 6 mostra os trabalhos mais citados que versam sobre o tema em estudo.

Tabela 6 - Trabalhos sobre gestão de recursos humanos com ênfase em inovação com o maior número de citações

Título do artigo	Referência	Periódico	Nº de citações
Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity	(CHEN; HUANG, 2009).	Journal of Business Research	666
New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance	(LAURSEN, 2003).	Cambridge Journal of Economics	493
Network competence: Its impact on innovation success and its antecedents	(RITTER; GEMÜNDEN, 2003)	Journal of Business Research	458
Knowledge management, HRM and the innovation process	(SCARBROUGH, 2003).	International Journal of Manpower	253
Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance	(GLOET; TERZIOVSKI, 2004).	Journal of Manufacturing Technology Management	239
The HR system, organizational culture, and product innovation	(LAU; NGO, 2004).	International Business Review	238
Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation, human resource practices and performance	(MAVONDO; CHIMHANZI; STEWART, 2005).	European Journal of Marketing	220
Resource and capability constraints to innovation in small and large plants	(HEWITT-DUNDAS, 2006).	Small Business Economics	218
How to develop successful hospitality innovation	(OTTENBACHER; GNOTH, 2005)	Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly	213
Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms	(NORUZY <i>et al.</i> , 2013).	International Journal of Advanced Manufacturing Technology	177

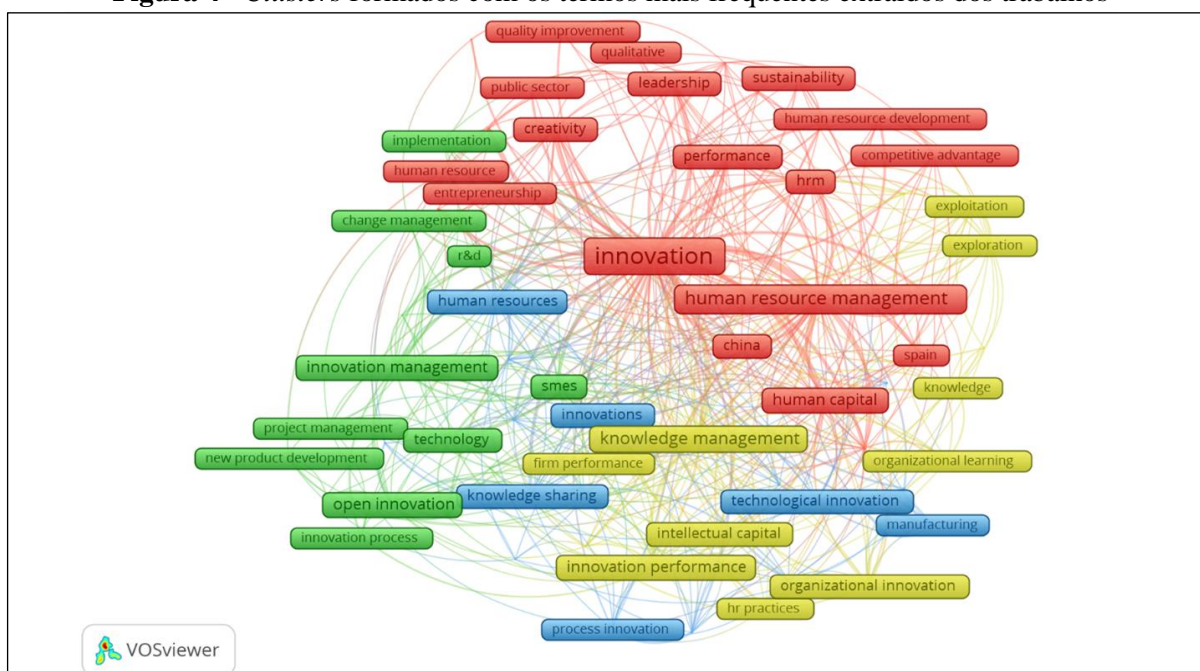
Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Os artigos mais citados sobre a temática analisada abordam as práticas de gestão de recursos humanos e o desempenho no processo inovativo (CHEN; HUANG, 2009; LAURSEN, 2003; OTTENBACHER; GNOTH, 2005); o impacto da competência em rede, no sucesso da inovação (RITTER; GEMÜNDEN, 2003); gestão de pessoas, cultura organizacional, gerenciamento do conhecimento e liderança transformacional com ênfase em inovação (SCARBROUGH, 2003; GLOET; TERZIOVSKI, 2004; LAU; NGO, 2004; MAVONDO;

CHIMHANZI; STEWART, 2005; NORUZY *et al.*, 2013); e, gerenciamento de recursos com ênfase na capacidade para inovação em PMEs e em empresas de grande porte (HEWITT-DUNDAS, 2006). A análise dos trabalhos mais citados é fundamental para apontar quais as tendências em pesquisa acerca da temática analisada, bem como nortear novos estudos.

Por fim, esta investigação procurou sistematizar os *Clusters* formados com os termos mais frequentes extraídos da amostra, os quais estão alinhados na Figura 4.

Figura 4 - *Clusters* formados com os termos mais frequentes extraídos dos trabalhos



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2021).

Os *Clusters* são definidos como um agrupamento, isto é, eles formam um conjunto de publicações com um mesmo enfoque de um determinado elemento. Esses agrupamentos são dados pelos termos/palavras. Nisso, observando a rede apresentada na Figura 4, nota-se que as palavras elencadas são as representações dos termos, as quais se dão por rótulos, no qual o tamanho é definido pelo peso bibliográfico que cada um possui, em relação a quantidade de pesquisas associadas as palavras e a quantidade de citações (LIMA *et al.*, 2018).

A tonalidade empregada determina o *cluster* a que o termo pertence, e as entrelinhas são as representações dos *links* entre eles. Por sua vez, a distância entre os termos demonstra a ausência ou presença de conexões entre os conteúdos das pesquisas, podendo ou não estarem associadas. Dessa forma, elas são as categorias de pesquisas. Essa associação também é conhecida como “coocorrência” (LIMA *et al.*, 2018).

Logo, cada *cluster* é formado pelas palavras-chave mais utilizadas nos artigos que compõem a amostra da análise bibliométrica. No total, foram encontradas 04 (quatro) *Clusters* que são divididos por cores e tamanhos, sendo elas: vermelha, verde, azul e amarela. Observa-se então que um dos *clusters* formado refere-se justamente ao tema gestão de recursos humanos e inovação (cor vermelha), incluindo vocábulos como criatividade, liderança, empreendedorismo.

Além do tema citado anteriormente, outros três *clusters* formaram-se em torno das temáticas gestão da inovação (cor verde), gestão do conhecimento e capital intelectual (cor amarelo) e inovação tecnológica (cor azul). Ressalta-se que as palavras aparecem em inglês por que o mapa apresentado na Figura 4 foi elaborado com o auxílio do software *VOSviewer*, que faz a extração apenas das *keywords* dos trabalhos que compõem a amostra.

De maneira breve, explana-se que o tema gestão de recursos humanos e inovação relaciona-se às questões como desenvolvimento do capital humano, competências, incentivo à criatividade, empreendedorismo, desempenho e autonomia do corpo funcional, com ênfase em melhorias de setores diversos, inclusive organizações públicas. Donate, Peña e Sánchez de Pablo (2016), por exemplo, apontam que o capital humano, quando bem gerenciado, facilita a colaboração, por meio da criação, acumulação e disseminação de conhecimento, favorecendo o desenvolvimento de produtos e processos novos ou aprimorados.

O tema da gestão do conhecimento e capital intelectual associa-se a aprendizagem organizacional, gestão de competências e apropriação de conhecimentos. Tudo isso impacta no desempenho do processo inovativo. Segundo Jiménez-Jiménez e Sanz-Valle (2007), as práticas de RH devem fomentar a construção de competências organizacionais, por meio da atração, adaptação, desenvolvimento e retenção de funcionários com habilidades de aprendizagem, focados na aquisição e transferência de conhecimento.

Além disso, observa-se a partir do mapa, que o tema gestão da inovação integra aspectos como gerenciamento de projetos e desenvolvimento de novos produtos/serviços, implementação e gestão de mudanças, bem como tecnologias e inovações de processos. A relação entre GRH e gestão da inovação, nas pesquisas analisadas, concentra-se na dinâmica interacional das equipes de trabalho, que devem ser, segundo Grass, Backmann e Hoegl (2020), baseadas no empoderamento e integradas ao cliente, a fim de gerar resultados inovadores.

Finalmente, detalhando o tema inovação tecnológica, este abrange o termo manufatura, processos inovadores e compartilhamento de conhecimento. Diante disto, é possível certificar a importância e prevalência desses termos nas pesquisas, assim como verificar que, atualmente, prioriza-se essas questões nos estudos que envolvem recursos humanos e inovação, apontando-as como as principais tendências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um número cada vez maior de pesquisas vem explorando a relação entre GRH e inovação, isso porque capital humano e ações de inovação são atualmente considerados importantes fatores para melhorias nos resultados e, conseqüentemente, criação de vantagem competitiva. Por isso, buscou-se por meio de um estudo dos indicadores bibliométricos caracterizar a produção acadêmica relacionada à gestão de recursos humanos com foco em inovação.

A partir da base de dados *Scopus*, foi realizada a análise em 1.464 trabalhos científicos, no período de 2001 a 2020, a fim de contribuir com o avanço do conhecimento teórico e nortear futuras pesquisas a respeito acerca do tema. Verificou-se uma ascensão ao longo dos anos do número de pesquisas sobre a temática analisada, o que demonstra a importância crescente da discussão dentro da comunidade científica, e a construção de uma base mais sólida no que diz respeito a quantidade de publicações.

Ressalta-se que a maioria dos artigos produzidos sobre o tema foram publicados em língua inglesa, reflexo dos principais países produtores de pesquisas e dos países que mais recebem citação. Logo, é importante relatar também sobre os principais países de origem das instituições onde atuam os autores que escreveram sobre a temática, no qual verificou-se que mais de 50% (cinquenta por cento) da produção está concentrada em 5 (cinco) nações, com destaque para Estados Unidos e China.

A pesquisa apontou ainda que algumas regiões que poderiam ter contribuições importantes para o tema em estudo possuem um número limitado de publicações. Além disso, os resultados demonstraram uma baixa produtividade entre os autores com mais publicações, com isso, conclui-se que, embora as pesquisas estejam em crescimento, recursos humanos com ênfase em inovação ainda não é uma temática consolidada no meio científico.

Procurou-se também sistematizar os *Clusters* formados com os termos mais frequentes extraídos da amostra. Esse procedimento identificou em 4 (quatro) temáticas centrais: gestão de recursos humanos e inovação; gestão da inovação; gestão do conhecimento e capital intelectual; e inovação tecnológica. Nesse contexto, recomenda-se para trabalhos futuros pesquisas com ênfase em questões mais específicas, como práticas de GRH e gestão do conhecimento, empreendedorismo, liderança, gestão de mudanças e construção de indicadores de GRH com foco em inovação, por meio de metodologias qualitativas, a exemplo de revisões sistemáticas da literatura e estudos de casos, visto que uma limitação da análise bibliométrica é seu caráter quantitativo.

REFERÊNCIAS

- ADLA, L.; GALLEGU-ROQUELAURE, V.; CALAMEL, L. Human resource management and innovation in SMEs. **Personnel Review**, v. 49, n. 8, p. 1519–1535, 18 dez. 2019.
- ALOSANI, M. S.; AL-DHAAFRI, H. S.; AWADH ABDULLA, A. Investigating the role of HRM practices on service innovation: empirical evidence from UAE government agencies. **Management Research Review**, v. 44, n. 1, p. 1–24, 25 jan. 2021.
- BARBA-ARAGÓN, M. I.; JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, D. HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator. **European Management Journal**, v. 38, n. 5, p. 791–803, out. 2020.
- BERBER, N.; LEKOVIC, B. The impact of HR development on innovative performances in central and eastern European countries. **Employee Relations**, v. 40, n. 5, p. 762–786, 6 ago. 2018.
- CHEN, C.-J.; HUANG, J.-W. Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. **Journal of Business Research**, v. 62, n. 1, p. 104–114, jan. 2009.
- CINTRA, P. R. A produção científica sobre docência no ensino superior: uma análise bibliométrica da SciELO Brasil. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 23, n. 2, p. 567–585, out. 2018.
- COSTA, A. R. DA C.; BENTO, A. V. Práticas e comportamentos de liderança na gestão dos recursos humanos escolares. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 23, n. 88, p. 663–680, set. 2015.

DIAZ-FERNANDEZ, M.; BORNAY-BARRACHINA, M.; LOPEZ-CABRALES, A. HRM practices and innovation performance: a panel-data approach. **International Journal of Manpower**, v. 38, n. 3, p. 354–372, 2017.

DODGE, R. et al. The Role of Leadership in Innovation: A quantitative analysis of a large data set examines the relationship between organizational culture, leadership behaviors, and innovativeness. **Research-Technology Management**, v. 60, n. 3, p. 22–29, 2017.

DONATE, M. J.; PEÑA, I.; SÁNCHEZ DE PABLO, J. D. HRM practices for human and social capital development: effects on innovation capabilities. **International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 9, p. 928–953, 2016.

GIRNIENE, I.; ATKOCIUNIENE, Z. Impact of knowledge management processes on the creation of innovations: Case study. **Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM**, v. 0, p. 321–329, 2015.

GLOET, M.; TERZIOVSKI, M. Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. **Journal of Manufacturing Technology Management**, v. 15, n. 5, p. 402–409, jul. 2004.

GUEDES, V. L.; BORSCHIVER, S. **Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica**. Encontro Nacional de Ciência da Informação. Anais...Salvador: 2005

GUERRA, R. M. DE A.; TARTAROTTI, S.; CAMARGO, M. E. Liderança transacional e transformacional: uma análise fatorial exploratória sobre as variáveis influenciadoras. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo - ReAT**, v. 12, n. 6, p. 1482–1502, 2018.

GUTIÉRREZ-SALCEDO, M. et al. Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. **Applied Intelligence**, v. 48, n. 5, p. 1275–1287, 13 dez. 2017.

HEWITT-DUNDAS, N. Resource and Capability Constraints to Innovation in Small and Large Plants. **Small Business Economics**, v. 26, n. 3, p. 257–277, abr. 2006.

JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, D.; SANZ-VALLE, R. Could HRM support organizational innovation? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 7, p. 1208–1221, jul. 2008.

JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, D.; SANZ-VALLE, R. Managing human resources in order to promote knowledge management and technical innovation. **Management Research**, v. 5, n. 2, p. 83–100, 2007.

KARASEK, A. Influencing innovativeness of enterprises by selected HRM practices. **International Journal of Innovation and Learning**, v. 28, n. 1, p. 98, 2020.

KIANTO, A.; SÁENZ, J.; ARAMBURU, N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. **Journal of Business Research**, v. 81, p. 11–20, dez. 2017.

KOSTER, F.; BENDA, L. Innovative human resource management: measurement, determinants and outcomes. **International Journal of Innovation Science**, v. 12, n. 3, p. 287–302, 24 ago. 2020.

- LAU, C.; NGO, H. The HR system, organizational culture, and product innovation. **International Business Review**, v. 13, n. 6, p. 685–703, dez. 2004.
- LAURSEN, K. New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. **Cambridge Journal of Economics**, v. 27, n. 2, p. 243–263, 1 mar. 2003.
- LEPAK, D. P. et al. A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. In: **Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management)**. 25^a ed. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2006. p. 217–271.
- LIMA, F. V. R. et al. Identification of Clusters of the Scientific Production on Business Incubators. **International Journal of Advanced Engineering Research and Science**, v. 5, n. 11, p. 9–12, 2018.
- LIMA, F. V. R.; SANTOS, J. A. B. DOS. Modelo de Avaliação do Desempenho da Gestão da Propriedade Intelectual em PMEs. **Rev. FSA**, v. 17, n. 7, p. 41–60, 2020.
- LYKEN-SEGOSEBE, D. et al. Stimulating academic entrepreneurship through technology business incubation: Lessons for the incoming sponsoring university. **International Journal of Higher Education**, v. 9, n. 5, p. 1–18, 2020.
- MARRAS, J. P. **Administração de remuneração**. 2^a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- MAVONDO, F. T.; CHIMHANZI, J.; STEWART, J. Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation, human resource practices and performance. **European Journal of Marketing**, v. 39, n. 11–12, p. 1235–1263, 2005.
- MERIGÓ, J. M.; GIL-LAFUENTE, A. M.; YAGER, R. R. An overview of fuzzy research with bibliometric indicators. **Applied Soft Computing**, v. 27, p. 420–433, fev. 2015.
- NORUZY, A. et al. Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. **The International Journal of Advanced Manufacturing Technology**, v. 64, n. 5–8, p. 1073–1085, 16 fev. 2013.
- OTTENBACHER, M.; GNOTH, J. How to Develop Successful Hospitality Innovation. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, v. 46, n. 2, p. 205–222, 5 maio 2005.
- PÓVOA, L. M. C. A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 12, n. 2, p. 273–300, 2008.
- QUINTANA, C. G. et al. A influência do perfil profissional de gestores na ocorrência de inovações na área ambiental: um estudo de caso no Porto do Rio Grande. **Revista Gestão & Sustentabilidade Ambiental**, v. 6, n. 2, p. 455, 1 ago. 2017.
- RITTER, T.; GEMÜNDEN, H. G. Network competence: Its impact on innovation success and its antecedents. **Journal of Business Research**, v. 56, n. 9, p. 745–755, 2003.
- SCARBROUGH, H. Knowledge management, HRM and the innovation process.

International Journal of Manpower, v. 24, n. 5, p. 501–516, ago. 2003.

SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development**. Cambridge: , Harvard University, 1957.

SEECK, H.; DIEHL, M.-R. A literature review on HRM and innovation – taking stock and future directions. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 28, n. 6, p. 913–944, 26 mar. 2017.

SOBRAL, F.; PECI, A. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. 2ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

SOUZA LIMA-RIBEIRO, M. DE et al. Análise cienciométrica em ecologia de populações: importância e Análise cienciométrica em ecologia de populações: importância e tendências dos últimos 60 anos. **Acta Scientiarum. Biological Sciences**, v. 29, n. 1, p. 39–47, 2007.

TANG, J.; PEE, L. G.; IJIMA, J. Employee’s innovation behavior: The role of external information awareness and proactiveness of innovation strategy. **KMIS 2011 - Proceedings of the International Conference on Knowledge Management and Information Sharing**, n. January 2020, p. 5–17, 2011.

TEIXEIRA, G. M. et al. **Gestão estratégica de pessoas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

THOMÄ, J.; ZIMMERMANN, V. Knowledge Protection Practices in Innovating SMEs. **Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik**, v. 233, n. 5–6, p. 691–717, 1 jan. 2013.

TIDD, J.; BESSANT, J. P. **Gestão da Inovação**. São Paulo: Bookman Editora, 2015.

TRINDADE, L. H. et al. Lacunas na pesquisa em gestão de pessoas: uma proposta de agenda para pesquisas futuras. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 1, p. 169–183, 2015.

VASCONCELOS, R. B. B. DE; SANTOS, J. F. DOS; ANDRADE, J. A. DE. Inovação em Micro e Pequenas Empresas: Recursos e Capacidades. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 2, 2021.

VIZIOLI, M. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.