

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NAS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS DO SÉCULO XXI

RAIMUNDO WASHINGTON DOS SANTOS
DR.H.C. MESTRE EM CRÍTICA CULTURAL
raimundo.washington@fatecoba.edu.br

RESUMO

Este artigo aborda os benefícios da educação empreendedora para as atividades de Recursos Humanos (RH) no século XXI. Inicialmente, serão discutidos o conceito e o funcionamento da educação empreendedora, tanto no contexto da educação básica quanto do ensino superior. Em seguida, será explorada a importância do ensino do empreendedorismo para os jovens e o papel da sala de aula como aliada na promoção de uma cultura empreendedora na educação. Serão destacados os benefícios específicos da educação empreendedora para os profissionais de RH, incluindo o desenvolvimento de habilidades de liderança, pensamento estratégico e adaptação às mudanças. Além disso, serão abordados os desafios e oportunidades enfrentados pelos profissionais de RH no cenário atual, ressaltando a importância da educação empreendedora para superá-los. Para embasar a discussão, serão utilizadas referências de autores brasileiros e internacionais, garantindo a validade e a relevância do conteúdo. Este artigo contribui para a compreensão do impacto positivo da educação empreendedora nas atividades de RH e na formação de profissionais preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Educação empreendedora. Recursos humanos. Benefícios.

ABSTRACT

This article examines the benefits of entrepreneurial education in Human Resources (HR) activities in the 21st century. Initially, the concept and functioning of entrepreneurial education will be discussed, both in the context of basic education and higher education. Next, the importance of teaching entrepreneurship to young people and the role of the classroom as an ally in promoting an entrepreneurial culture in education will be explored. Specific benefits of entrepreneurial education for HR professionals will be highlighted, including the development of leadership skills, strategic thinking, and adaptability to change. Additionally, the challenges and opportunities faced by HR professionals in the current landscape will be addressed, emphasizing the importance of entrepreneurial education in overcoming them. References from Brazilian and international authors will be used to support the discussion, ensuring the validity and relevance of the content. This article contributes to understanding the positive impact of entrepreneurial education on HR activities and the formation of professionals prepared to face the challenges of the contemporary job market.

Key-words: Entrepreneurial education. Human resources. Benefits.

1. INTRODUÇÃO

No século XXI¹, o contexto empresarial enfrenta um panorama de rápidas transformações impulsionadas pelo avanço tecnológico, mudanças nas demandas dos consumidores e a emergência de novos modelos de negócios. Diante desse cenário

¹ Sir Ken Robinson (1950-2020) foi um renomado especialista em educação, palestrante, autor e consultor internacional e diz que "O século XXI é marcado pela necessidade de um novo tipo de educação, que estimule a criatividade, a resolução de problemas e o espírito empreendedor. Como disse Sir Ken Robinson, 'a educação precisa capacitar os estudantes a se tornarem empreendedores de suas próprias vidas, fornecendo-lhes as habilidades necessárias para enfrentar os desafios do mundo em constante mudança'."

desafiador, as organizações se deparam com uma complexidade crescente e uma concorrência acirrada, demandando dos profissionais de Recursos Humanos (RH) uma atuação empreendedora que os habilite a se adaptarem e se sobressaírem.

Nesse contexto, a educação empreendedora desempenha um papel essencial ao capacitar os indivíduos com conhecimentos, habilidades e mentalidades empreendedoras necessárias para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo. Ela transcende a simples criação de novos empreendimentos, almejando o desenvolvimento de uma mentalidade empreendedora que fomente a inovação, a solução de problemas e a identificação de oportunidades tanto internas quanto externas às organizações.

Um dos principais benefícios da educação empreendedora para os profissionais de RH é sua capacidade de lidar com a complexidade e a incerteza características do ambiente empresarial atual. Ao desenvolver habilidades empreendedoras, como criatividade, resiliência e adaptabilidade, os profissionais de RH estarão mais bem preparados para tomar decisões estratégicas em meio a situações de mudança e ambiguidade.

Ademais, a educação empreendedora proporciona aos profissionais de RH uma visão abrangente e estratégica das atividades de gestão de pessoas. Compreendendo melhor as interações entre diferentes áreas da empresa, eles são capazes de identificar oportunidades para promover a inovação, a colaboração e a sinergia entre as equipes. Isso contribui para uma gestão de RH mais eficaz, alinhada aos objetivos organizacionais e capaz de impulsionar o crescimento e o desenvolvimento do negócio.

Outra vantagem significativa da educação empreendedora para os profissionais de RH é a sua capacidade de atrair e reter talentos qualificados. Profissionais com uma mentalidade empreendedora são atraídos por ambientes de trabalho que valorizam a autonomia, a criatividade e as oportunidades de crescimento profissional. Portanto, ao promover a educação empreendedora entre os colaboradores, os profissionais de RH conseguem atrair talentos motivados e comprometidos, o que tem um impacto positivo na produtividade e na competitividade da empresa.

A implementação efetiva da educação empreendedora nas atividades de RH requer a adoção de estratégias específicas. Uma abordagem bem-sucedida envolve a integração de práticas de empreendedorismo nos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho e recompensas. Por exemplo, a seleção de candidatos pode incluir a avaliação de características empreendedoras, como criatividade e capacidade de solução de problemas. O treinamento e o desenvolvimento podem

oferecer programas específicos para o aprimoramento de habilidades empreendedoras, como tomada de decisões inovadoras e gestão de projetos.

Além disso, é crucial fomentar uma cultura organizacional² que valorize e recompense comportamentos empreendedores. Isso pode ser alcançado por meio do reconhecimento e incentivo a ideias e iniciativas inovadoras, estímulo à colaboração e ao trabalho em equipe, criação de programas de intraempreendedorismo e apoio ao desenvolvimento de projetos internos.

Para a implementação bem-sucedida da educação empreendedora nas atividades de RH, é fundamental contar com o apoio e o engajamento da alta direção e da liderança da empresa. A educação empreendedora deve ser considerada uma estratégia organizacional integral, transcendendo a mera iniciativa isolada. Os líderes devem demonstrar um comprometimento genuíno com a inovação e o empreendedorismo, estabelecendo metas claras e alocando recursos adequados para a efetiva implementação da educação empreendedora.

Em síntese, a educação empreendedora desempenha um papel primordial nas atividades de RH do século XXI. Ela capacita os profissionais de RH a enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo, estimula a inovação e a solução de problemas, fortalece a gestão de pessoas e contribui para a atração e retenção de talentos. A implementação efetiva da educação empreendedora requer estratégias específicas e o apoio da alta direção e da liderança da empresa. Ao investir de maneira apropriada na educação empreendedora, as organizações estão se preparando para um futuro competitivo e promovendo o crescimento e o sucesso de seus profissionais e do negócio como um todo.

² Edgar Schein define cultura organizacional como "um padrão de pressupostos básicos compartilhados que um grupo aprendeu à medida que resolveu seus problemas de adaptação externa e integração interna, que funcionou suficientemente bem para ser considerado válido e, portanto, ser ensinado a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas". Segundo Schein, a cultura organizacional é composta por três níveis inter-relacionados:

1)Artefatos visíveis: São os aspectos observáveis da cultura, como rituais, cerimônias, símbolos, comportamentos, linguagem e artefatos físicos presentes na organização.

2)Valores compartilhados: Refere-se às crenças, normas, atitudes e ideais que são considerados importantes e compartilhados pelos membros da organização. Esses valores orientam o comportamento e as decisões dos indivíduos dentro da organização.

3)Pressupostos básicos: São as suposições inconscientes e profundamente enraizadas que os membros da organização têm sobre a realidade e sobre como as coisas devem ser. Essas suposições são tão internalizadas que muitas vezes não são questionadas.

2. O QUE É E COMO FUNCIONA A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

A educação empreendedora constitui um processo educacional que almeja fomentar uma mentalidade empreendedora, desenvolver habilidades de liderança, criatividade, inovação e resolução de problemas. Essa abordagem se fundamenta em três pilares fundamentais: conhecimento empreendedor, habilidades empreendedoras e atitudes empreendedoras.

Segundo Dornelas (2019), a educação empreendedora envolve a transmissão de conhecimentos teóricos e práticos, incitando a criatividade e a capacidade de resolver problemas reais. O autor afirma que, por meio de currículos e metodologias específicas, os estudantes são incentivados a buscar oportunidades, assumir riscos calculados e tomar decisões com base na identificação de problemas e na criação de soluções inovadoras (DORNELAS, 2019, p. 25).

No tocante à sua implementação, Ferreira et al. (2020) salientam a importância de adotar uma abordagem prática no ensino do empreendedorismo, o que requer a aplicação dos conceitos aprendidos por meio de projetos e atividades. Os autores destacam a necessidade de proporcionar aos estudantes experiências práticas que os coloquem em contato direto com o universo empresarial, desafiando-os a aplicar seus conhecimentos em situações reais. Como ressaltado por Ferreira et al. (2020, p. 52), a interação direta com atividades empreendedoras permite que os alunos desenvolvam habilidades, competências e atitudes fundamentais para a prática empreendedora.

No âmbito de um contexto cada vez mais volátil e complexo, a educação empreendedora se erige como uma abordagem inovadora e imprescindível no propósito de forjar indivíduos devidamente habilitados para enfrentar os desafios intrínsecos ao século XXI. Nessa perspectiva, emerge a relevância incontestável das contribuições de proeminentes estudiosos, cujas reflexões abrangem de forma abrangente e profunda a esfera dessa temática vital, a exemplo do que evoca Dolabella (2003, p. 96):

O primeiro momento é voltado para a concepção do sonho; O segundo, para a análise do sonho; O terceiro para o planejamento da busca de realização do sonho; O quarto para o levantamento de recursos necessários à realização do sonho; O último é representado pelo balanço do que foi realizado durante o trimestre, semestre ou ano letivo, neste momento já é iniciado o processo de uma formação empreendedora, motivando o educando sobre suas atitudes, desejos sonhos, e meios para torná-los possíveis (DOLABELA, 2003, p. 96).

A educação empreendedora transcende a mera transmissão de conhecimentos teóricos, visando ao desenvolvimento de habilidades e competências práticas que são essenciais para o empreendedorismo e para o êxito no mundo dos negócios. Conforme apontado por Sarasvathy (2009), os estudantes são instigados a pensar de maneira criativa, questionar o status quo e conceber soluções inovadoras para os problemas que enfrentam. A autora destaca que "a capacidade de pensar fora da caixa e encontrar soluções criativas é fundamental no contexto empresarial, no qual a inovação constitui um fator de diferenciação competitiva" (SARASVATHY, 2009, p. 18).

Ademais, a educação empreendedora também enfatiza o desenvolvimento de habilidades de liderança. Segundo Drucker (2008), os estudantes aprendem a trabalhar em equipe, tomar decisões e assumir a responsabilidade por seus projetos. O autor ressalta a importância de desenvolver habilidades de comunicação, negociação e gestão de pessoas, que são essenciais para liderar equipes e alcançar resultados eficazes. Drucker (2008, p. 75) afirma que "a liderança eficaz envolve a capacidade de mobilizar recursos humanos e materiais em direção a objetivos comuns".

Além disso, a educação empreendedora também se baseia na formação de atitudes empreendedoras. Isso envolve o desenvolvimento de características como proatividade, perseverança, autoconfiança e resiliência. Dornelas (2019) destaca a importância de estudantes assumirem riscos calculados, aprenderem com os erros e persistirem diante dos desafios. O autor ressalta que "a atitude empreendedora é fundamental para superar as dificuldades e transformar ideias em negócios bem-sucedidos" (DORNELAS, 2019, p. 33).

A necessidade de formar pessoas com espírito empreendedor, principalmente por meio da educação escolar em todos os níveis e modalidades de ensino, vem se difundindo muito rapidamente, tanto por meio de pesquisas, como por meio de realização de projetos práticos que legitimam o modo capitalista de produção e intentam atender às suas demandas (COAN, 2013, p.2).

Nesta senda, interessa saber que a implementação da educação empreendedora pode ocorrer em diferentes níveis de ensino. No âmbito da educação básica, é crucial introduzir conceitos fundamentais de empreendedorismo e promover atividades que estimulem a criatividade e a inovação. Já no ensino superior, a educação empreendedora pode ser trabalhada por meio de disciplinas específicas, programas de incubação e aceleração de startups, parcerias com empresas e iniciativas que promovam o empreendedorismo no âmbito acadêmico.

Em síntese, a educação empreendedora configura uma abordagem educacional que visa ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes empreendedoras nos estudantes. Ela promove a criatividade, a inovação, o trabalho em equipe e a liderança, preparando os indivíduos para enfrentar os desafios do mundo empresarial contemporâneo. A educação empreendedora pode ser trabalhada em diferentes níveis de ensino, exigindo a adoção de metodologias ativas de aprendizagem e a integração de práticas interdisciplinares.

3. COMO A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA PODE SER TRABALHADA NA EDUCAÇÃO BÁSICA E NO ENSINO SUPERIOR

A educação empreendedora pode ser incorporada de forma integral tanto na educação básica quanto no ensino superior, utilizando abordagens pedagógicas sofisticadas e orientadas para o desenvolvimento de competências empreendedoras. Na educação básica, a introdução de disciplinas específicas, tais como Empreendedorismo, Educação Financeira e Gestão de Projetos, possibilita aos alunos a aquisição de conhecimentos teóricos fundamentais sobre o empreendedorismo, ao mesmo tempo em que oferece oportunidades para aplicar esses conhecimentos na prática.

Além disso, projetos interdisciplinares podem ser implementados, convidando os alunos a identificar desafios em suas comunidades e a conceber soluções inovadoras para questões sociais pertinentes. Essas iniciativas estimulam a criatividade, a colaboração e a aplicação concreta dos conhecimentos adquiridos. Igualmente, a promoção de atividades extracurriculares relacionadas ao empreendedorismo, como clubes ou feiras de negócios estudantis, bem como competições de startups, proporciona um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras, além de propiciar a interação com empreendedores locais e a possibilidade de aprender com suas experiências.

No âmbito do ensino superior, a educação empreendedora pode ser abordada de maneira aprofundada e especializada. Disciplinas específicas, oferecidas nos cursos de Administração, Economia e áreas afins, abrangem desde os conceitos teóricos fundamentais até as práticas empresariais mais avançadas. Os estudantes têm a oportunidade de adquirir conhecimentos sobre estratégias de negócios, elaboração de planos de negócios, marketing empreendedor, finanças e gestão de startups.

Contudo, é imprescindível salientar que o ensino do empreendedorismo no ensino superior não se restringe apenas às aulas teóricas. A integração de atividades práticas e experiências concretas é um aspecto crucial para uma formação empreendedora efetiva. Nesse sentido, programas de incubação de negócios desempenham um papel relevante, permitindo que os estudantes desenvolvam seus próprios empreendimentos, recebam orientação de mentores experientes e tenham acesso a recursos e redes de apoio.

No campo da educação empreendedora, há uma discussão em curso sobre as abordagens pedagógicas mais eficazes para preparar os estudantes para os desafios do mundo dos negócios. Segundo os autores Pena e Silva (2017), em sua pesquisa sobre educação empreendedora, eles identificaram duas perspectivas principais: práticas centradas na experiência passiva e métodos de aprendizagem ativa baseados em ação. Consoante à exposição realizada pelos eminentes pesquisadores Pena e Silva (2017), uma ilustração paradigmática das práticas centradas na experiência passiva é:

Práticas centradas na experiência passiva, tais como: as aulas expositivas, os casos para ensino e os seminários e palestras com empreendedores. De outro lado, porém, verificam-se métodos de aprendizagem ativa baseados em ação, como: visita a empresas, plano de negócios, incubadoras, jogos empresariais e simulações, Empresa Júnior e projetos de pesquisa e extensão (PENA; SILVA, 2017, p. 391).

Ademais, a colaboração com empresas e organizações do setor empreendedor pode enriquecer ainda mais a educação empreendedora no ensino superior. Palestras, workshops e visitas técnicas possibilitam que os estudantes tenham um contato direto com empreendedores bem-sucedidos, conhecendo suas trajetórias, desafios e estratégias.

A educação empreendedora na educação básica e no ensino superior tem como objetivo preparar os alunos para os desafios do mercado de trabalho contemporâneo, estimulando a criatividade, a inovação e o desenvolvimento de competências empreendedoras. A integração de disciplinas, projetos interdisciplinares, atividades extracurriculares e programas de incubação de negócios oferece uma abordagem abrangente e prática, capacitando os estudantes a empreender e enfrentar os desafios do século XXI de forma assertiva e competente.

4. A IMPORTÂNCIA DE ENSINAR EMPREENDEDORISMO PARA OS JOVENS

O ensino do empreendedorismo para os jovens é crucial, pois prepara-os para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho contemporâneo. O empreendedorismo floresce destrezas como concepção crítica, solução de contratempos, capacidade de acreditar riscos e averiguação por oportunidades. Além disso, estimula a autonomia, a perseverança e a autoconfiança, características essenciais para o sucesso profissional.

Drucker (1993) argumenta que o empreendedorismo proporciona aos jovens a capacidade de serem protagonistas de suas próprias vidas, estimulando-os a buscar soluções criativas para os problemas e criar oportunidades de trabalho. Blank e Dorf (2012) ressaltam a importância de ensinar empreendedorismo desde cedo para desenvolver habilidades de resiliência e adaptabilidade.

O ensino do empreendedorismo para os jovens desempenha um papel fundamental na preparação deles para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades do mercado de trabalho contemporâneo. O empreendedorismo não se limita apenas à criação de negócios, mas engloba uma mentalidade e um conjunto de habilidades que são essenciais para o sucesso profissional em qualquer área.

Uma das principais razões pelas quais é importante ensinar empreendedorismo para os jovens é o desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais. O empreendedorismo estimula o pensamento crítico e a capacidade de resolver problemas de forma criativa. Os jovens aprendem a analisar situações, identificar oportunidades, definir metas e elaborar estratégias para alcançá-las. Essas habilidades são valiosas não apenas no empreendedorismo, mas em qualquer carreira ou profissão.

Além disso, o ensino do empreendedorismo incentiva os jovens a assumirem riscos calculados e a buscar oportunidades. Eles aprendem a lidar com a incerteza e a adaptar-se a mudanças, desenvolvendo assim a capacidade de inovação e a resiliência necessárias para enfrentar os desafios do mundo dos negócios.

Baseado em Morin (2006, p. 39):

A educação deve favorecer a aptidão natural da mente em formular e resolver problemas essenciais e, de forma correlata, estimular o uso total da inteligência geral. Este uso total pede o livre exercício da curiosidade, a faculdade mais expandida e a mais viva durante a infância e adolescência, que com frequência a instrução extingue e que, ao contrário se trata de estimular ou, caso esteja adormecida de despertar. (MORIN, 2006, p. 39)

A autonomia é outra habilidade que é cultivada por meio do empreendedorismo. Os jovens são encorajados a tomar iniciativas, a serem proativos e a buscar soluções por conta própria. Essa autonomia os capacita a se tornarem agentes de mudança em suas vidas e na sociedade em geral.

Drucker (1993) destaca a importância do empreendedorismo na capacitação dos jovens para serem protagonistas de suas próprias vidas. Ensinar empreendedorismo desde cedo permite que os jovens desenvolvam uma mentalidade de responsabilidade e iniciativa, preparando-os para enfrentar os desafios da vida adulta.

Blank e Dorf (2012) ressaltam que ensinar empreendedorismo para os jovens é fundamental para desenvolver habilidades de resiliência e adaptabilidade. O empreendedorismo exige que os indivíduos sejam capazes de lidar com fracassos e obstáculos, aprender com eles e se adaptar às mudanças do ambiente de negócios. Essas habilidades são valiosas não apenas para o empreendedorismo, mas também para enfrentar os desafios da vida de forma geral.

Em resumo, ensinar empreendedorismo para os jovens é importante porque prepara-os para o mercado de trabalho, desenvolvendo habilidades cognitivas, comportamentais e socioemocionais. Os autores Drucker (1993) e Blank e Dorf (2012) fornecem insights importantes sobre a importância do empreendedorismo na capacitação dos jovens, estimulando a autonomia, a resiliência e a busca por oportunidades.

Esses conhecimentos embasam a importância do ensino do empreendedorismo desde cedo, visando o desenvolvimento integral dos jovens e sua preparação para os desafios do século XXI.

5. SALA DE AULA E CULTURA DE EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

O ensino do empreendedorismo para a juventude revela-se uma faceta indispensável no preparo para os embates e oportunidades do cenário laboral contemporâneo. A empreitada empreendedora forja aptidões como a crítica perspicaz, a elucidação de vicissitudes, o engajamento em riscos calculados e a busca de oportunidades. Além disso, encoraja a autonomia, a persistência e a autoconfiança, atributos basilares ao triunfo profissional.

Drucker (1993)³ defende que o empreendedorismo provê aos jovens a capacidade

³ De acordo com as ideias de Drucker (1993), os empreendedores desempenham um papel fundamental na transformação da sociedade por meio da introdução de mudanças e inovações significativas. Drucker

de serem protagonistas de suas próprias trajetórias, incitando-os a almejar soluções criativas para problemas e a gerar oportunidades laborais. Blank e Dorf (2012) destacam a relevância de inculcar o empreendedorismo desde cedo para fomentar habilidades de resiliência e adaptabilidade.

O ensino do empreendedorismo à juventude desempenha um papel primordial ao municiar os indivíduos com as competências necessárias para enfrentar as vicissitudes e aproveitar as oportunidades do panorama laboral contemporâneo. O empreendedorismo transcende a mera criação de empreendimentos, abarcando uma mentalidade e um conjunto de habilidades essenciais ao sucesso profissional em qualquer área.

Uma das principais justificativas para o ensino do empreendedorismo aos jovens reside no desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais. O empreendedorismo instiga o pensamento crítico e a capacidade de solucionar problemas de forma inovadora. A juventude aprende a analisar situações, identificar oportunidades, estabelecer metas e elaborar estratégias para alcançá-las. Tais habilidades são de inestimável valia, não só no empreendedorismo, mas em qualquer carreira ou profissão.

Ademais, o ensino do empreendedorismo fomenta nos jovens a coragem de assumir riscos calculados e buscar oportunidades. Eles são instruídos a lidar com a incerteza e se adaptar às mudanças, desenvolvendo, dessa forma, a capacidade de inovação e a resiliência necessárias para confrontar os desafios do mundo empresarial.

A autonomia representa outra habilidade que é nutrida pelo empreendedorismo. Os jovens são encorajados a tomar a iniciativa, ser proativos e buscar soluções por conta própria. Tal autonomia os capacita a se tornarem agentes de mudança em suas próprias vidas e na sociedade como um todo.

Drucker (1993) destaca a relevância do empreendedorismo na capacitação dos jovens para serem protagonistas de suas próprias trajetórias. Ensinar empreendedorismo desde cedo permite que os jovens desenvolvam uma mentalidade de responsabilidade e iniciativa, preparando-os para enfrentar os desafios da vida adulta.

Blank e Dorf (2012) ressaltam que o ensino do empreendedorismo para os jovens é

acreditava que esses empreendedores têm a capacidade de assumir o controle de seus destinos e contribuir para o progresso da comunidade em geral. Ao enfatizar a importância do desenvolvimento de habilidades empreendedoras entre os jovens, Drucker defendia que eles poderiam se tornar protagonistas de suas próprias jornadas, buscando soluções criativas, assumindo riscos calculados e agregando valor tanto para si mesmos quanto para a sociedade.

Portanto, a citação de Drucker (1993) destaca a relevância do empreendedorismo como uma competência essencial para os jovens, fornecendo-lhes as ferramentas necessárias para se destacarem em suas carreiras e promoverem impactos positivos no mundo ao seu redor.

crucial no desenvolvimento de habilidades de resiliência e adaptabilidade. O empreendedorismo requer que os indivíduos sejam capazes de lidar com fracassos e obstáculos, aprender com eles e se adaptar às mudanças do ambiente empresarial. Essas competências revelam-se valiosas não apenas para o empreendedorismo, mas também para enfrentar os desafios da vida de maneira abrangente.

Em síntese, o ensino do empreendedorismo para os jovens assume importância primordial ao prepará-los para o mercado de trabalho, ao desenvolver habilidades cognitivas, comportamentais e socioemocionais. As contribuições de Drucker (1993) e Blank e Dorf (2012) fornecem insights relevantes acerca da importância do empreendedorismo no empoderamento dos jovens, estimulando a autonomia, a resiliência e a busca por oportunidades.

Tais conhecimentos embasam a relevância de ministrar o ensino do empreendedorismo desde cedo, objetivando o desenvolvimento integral dos jovens e sua prontidão para enfrentar os desafios do século XXI.

6. EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E SEUS BENEFÍCIOS

A educação empreendedora revela-se como uma preciosa ferramenta dotada de uma série de vantagens intrínsecas para os profissionais de Recursos Humanos (RH). A partir dela, esses indivíduos são capacitados a desempenhar o papel de agentes de transformação, propiciando a inovação no âmbito das organizações. Além disso, a educação empreendedora fomenta a formação de habilidades de liderança, o cultivo do pensamento estratégico e a aquisição de competências de negociação, o que possibilita uma atuação mais eficaz por parte dos profissionais de RH.

Dolabela (1999) frisa a relevância do autoconhecimento e do desenvolvimento pessoal para o empreendedorismo. Segundo o autor, o empreendedorismo extrapola as habilidades técnicas e os conhecimentos gerenciais, englobando uma compreensão profunda de si mesmo e das próprias capacidades. Dolabela destaca, ainda, a importância de nutrir uma mentalidade empreendedora, a qual capacita os profissionais de RH a identificar oportunidades de melhoria e a adaptar-se de maneira ágil às mudanças.

No contexto do século XXI, a educação empreendedora ostenta uma ampla gama de benefícios para os profissionais de RH. Em um mundo empresarial cada vez mais complexo e competitivo, esses indivíduos desempenham um papel crucial na gestão de talentos, no desenvolvimento de equipes e na promoção de uma cultura organizacional

propicia à inovação e ao empreendedorismo.

Nesse íterim, a educação empreendedora desponta como uma poderosa ferramenta para capacitar esses profissionais a enfrentar os desafios emergentes e a aproveitar as oportunidades que surgem nesse contexto em constante mutação. Segundo a profunda reflexão de Lustosa Jr. (2012, p. 2), entende-se que:

Esse movimento educacional surgiu para propor novos caminhos a uma educação que a muitos parecia em descompasso com o mundo das ciências e das tecnologias, que eram o marco inovador da época. Nesse contexto de avanços científicos, os educadores procuraram introduzir ideias e técnicas que tornassem o processo educacional mais eficiente e mais realizador para o ser humano. Portanto, a Escola Nova pretendeu promover a pedagogia da “existência” superando a pedagogia da “essência”, ou seja, tratava-se de não mais submeter o homem a valores e dogmas tradicionais e eternos e sim voltá-lo para ser único, diferenciado, interagindo com o mundo dinâmico). Lustosa Jr. (2012, p. 2)

Um dos benefícios centrais da educação empreendedora para os profissionais de RH reside na habilidade de atuarem como agentes de transformação no seio das organizações. Ao adquirir conhecimentos e habilidades empreendedoras, esses profissionais se veem munidos das competências necessárias para promover a inovação e o empreendedorismo internamente, estimulando a criação e a implementação de novas ideias e práticas.

Tal mentalidade empreendedora propicia que os profissionais de RH exerçam um papel catalisador da mudança, conduzindo a organização a adaptar-se às exigências do mercado e a destacar-se em relação à concorrência.

Ademais, a educação empreendedora contribui para o desenvolvimento de habilidades essenciais aos profissionais de RH. A liderança configura-se como uma competência fundamental nesse contexto, e a educação empreendedora outorga os conhecimentos e as ferramentas necessárias para que os profissionais de RH assumam papéis de liderança eficazes.

Nesse sentido, eles aprendem a inspirar e motivar suas equipes, a tomar decisões estratégicas e a enfrentar desafios de maneira proativa. A educação empreendedora igualmente potencializa o desenvolvimento de habilidades de pensamento estratégico, o que permite que os profissionais de RH analisem o ambiente empresarial, identifiquem tendências e antecipem as necessidades futuras da organização.

Outra vantagem da educação empreendedora para os profissionais de RH consiste no aprimoramento de suas habilidades de negociação. A capacidade de negociar de maneira eficaz revela-se essencial para o sucesso nas interações com os colaboradores,

parceiros comerciais e outras partes interessadas. Nesse contexto, a educação empreendedora fornece técnicas e estratégias de negociação, permitindo que os profissionais de RH alcancem acordos mutuamente benéficos, solucionem conflitos e construam relacionamentos sólidos.

Além disso, a educação empreendedora estimula a mentalidade de busca por oportunidades e a adaptabilidade diante das mudanças. Os profissionais de RH são expostos a cenários desafiadores e incentivados a identificar oportunidades de aprimoramento, tanto em nível individual quanto organizacional. Através dela, aprendem a pensar de forma criativa, a explorar novos caminhos e a buscar soluções inovadoras para os problemas. Essa mentalidade empreendedora empodera-os para adaptar-se rapidamente às mudanças do mercado, abraçar a transformação e liderar processos de mudança no interior das organizações.

De acordo com Barros e Ferreira (2021), a educação empreendedora oferece benefícios significativos para os profissionais de RH. Tais autores salientam que, por meio da educação empreendedora, os profissionais de RH têm a oportunidade de atuarem como facilitadores do empreendedorismo interno. Assim, eles são habilitados a criar um ambiente propício à criatividade e à inovação, estimulando os colaboradores a desenvolverem suas habilidades empreendedoras e a contribuir com ideias e projetos inovadores.

Em suma, a educação empreendedora desempenha um papel primordial no fortalecimento dos profissionais de RH. Ela capacita esses indivíduos a atuarem como agentes de mudança, promovendo a inovação e o empreendedorismo no âmbito das organizações. Os benefícios englobam o desenvolvimento de habilidades de liderança, pensamento estratégico, habilidades de negociação, mentalidade de busca por oportunidades e adaptabilidade diante das mudanças. A educação empreendedora, conforme destacado por Barros e Ferreira (2021), permite que os profissionais de RH atuem como facilitadores do empreendedorismo interno, estimulando a criatividade e a inovação entre os colaboradores.

7. DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA O RH DO SÉCULO XXI

No século XXI, os profissionais de Recursos Humanos (RH) defrontam-se com desafios e oportunidades singulares. A rápida evolução tecnológica, incluindo a automação e a inteligência artificial, exerce um impacto marcante no mercado de trabalho,

exigindo dos profissionais de RH a aquisição de novas competências e a adaptação a novas formas de trabalho. Nascimento e Barbosa (2018) ressaltam que os profissionais de RH confrontam o desafio de atrair e reter talentos qualificados em um mercado altamente competitivo. A educação empreendedora desponta como uma ferramenta poderosa para encarar tais desafios, capacitando os profissionais de RH a promover a inovação e a resolução ágil de problemas.

No contexto do século XXI, os profissionais de RH deparam-se com uma série de desafios e oportunidades que requerem uma abordagem estratégica e adaptativa. O avanço tecnológico acelerado, a globalização e as transformações nas expectativas dos colaboradores são apenas algumas das questões complexas às quais os profissionais de RH precisam fazer frente. Contudo, tais mudanças também abrem caminho para o desenvolvimento de práticas inovadoras e para o fortalecimento do papel estratégico desempenhado pelo RH nas organizações.

Um dos principais desafios enfrentados pelos profissionais de RH reside na rápida evolução tecnológica e na automação. A inteligência artificial, a robótica e outras tecnologias disruptivas exercem um impacto significativo no mercado de trabalho, resultando na automação de tarefas rotineiras e na demanda por competências mais especializadas. Os profissionais de RH necessitam manter-se atualizados sobre essas tendências e compreender como elas afetam as estratégias de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de talentos. Nesse sentido, a educação empreendedora desempenha um papel crucial ao capacitar os profissionais de RH com as habilidades necessárias para promover a inovação e a adaptação às novas formas de trabalho.

Além disso, a atração e retenção de talentos qualificados representam desafios constantes para os profissionais de RH. Em um mercado altamente competitivo, as organizações lutam para encontrar e manter profissionais com as competências necessárias para impulsionar o crescimento e a inovação. A educação empreendedora pode desempenhar um papel fundamental nesse aspecto, ao desenvolver nos profissionais de RH a capacidade de identificar e atrair talentos em potencial, além de criar um ambiente propício para o desenvolvimento e a retenção desses talentos.

Nascimento e Barbosa (2018) destacam que a educação empreendedora permite que os profissionais de RH enfrentem esses desafios de maneira proativa. Ao promover a inovação e a resolução ágil de problemas, os profissionais de RH dotados de conhecimentos empreendedores são capazes de antecipar as necessidades do mercado, identificar prováveis oportunidades de aprimoramento e, é claro, propor soluções

verdadeiramente criativas. A mentalidade empreendedora alinhada ao domínio de competências como o pensamento crítico, a liderança e as habilidades de negociação posicionam os profissionais de RH como agentes de mudança e catalisadores do crescimento organizacional.

Por outro lado, as mudanças nas expectativas e demandas dos colaboradores também representam um desafio para os profissionais de RH. A geração do milênio (também conhecida como geração Y e a geração Z possuem características e prioridades distintas em relação ao trabalho, buscando propósito, flexibilidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de um ambiente de trabalho coerente e integrado. Os profissionais de RH precisam estar atentos a essas mudanças e adaptar suas práticas de gestão de pessoas para atrair, engajar e reter talentos dessas gerações.

No entanto, essas mudanças também trazem oportunidades para os profissionais de RH. A educação empreendedora pode auxiliá-los a repensar os modelos tradicionais de gestão de pessoas e a explorar novas abordagens para o desenvolvimento de carreira, programas de reconhecimento e recompensas, além de estratégias de engajamento. Ao estimular a autonomia, a criatividade e o pensamento inovador, os profissionais de RH podem criar ambientes de trabalho mais estimulantes e alinhados com as expectativas dos colaboradores, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional sólida e orientada para o sucesso.

Em resumo, os profissionais de RH do século XXI enfrentam desafios complexos e em constante evolução, porém, também têm a oportunidade de desempenhar um papel estratégico nas organizações. A educação empreendedora emerge como uma ferramenta valiosa para capacitar esses profissionais a lidar com as mudanças e incertezas do ambiente de trabalho atual. Por meio do desenvolvimento de habilidades empreendedoras, do pensamento estratégico e da liderança, os profissionais de RH podem posicionar-se como agentes de mudança e impulsionadores da inovação e do sucesso organizacional.

8. EMPRESAS QUE INOVAM E EMPREENDEM COM SUCESSO

Ao completarmos este artigo, é fundamental enriquecê-lo com um capítulo que aborde o modelo de empresas empreendedoras de talentos. Nesse contexto, nossa intenção é explorar e apresentar os fundamentos dessa abordagem, destacando sua capacidade de atrair, desenvolver e reter profissionais com habilidades empreendedoras.

Compreender a importância de cultivar uma cultura de inovação e empreendedorismo torna-se essencial para que essas organizações se mantenham competitivas em um mercado dinâmico e em constante transformação.

Nessa perspectiva, o departamento de Recursos Humanos assume um papel de extrema relevância, atuando como um facilitador na identificação, seleção e desenvolvimento de talentos empreendedores. Por meio de estratégias e práticas eficientes, essas empresas buscam incentivar a iniciativa empreendedora entre seus colaboradores, fortalecendo sua capacidade de inovar e de enfrentar os desafios do ambiente empresarial contemporâneo.

Como pesquisador e escritor dedicado a esse tema, é imperativo que empreguemos uma linguagem aceitável e acadêmica para conferir rigor e substância a esta produção textual. Dessa forma, almejamos proporcionar uma análise aprofundada, embasada em estudos e teorias relevantes, a fim de enriquecer a compreensão sobre as empresas empreendedoras de talentos. Adicionalmente, reforçamos nosso compromisso em fornecer informações atualizadas e argumentações consistentes, de modo a contribuir para o avanço do conhecimento no campo do empreendedorismo corporativo baseado numa educação empreendedora e seus envolvidos.

Nesse sentido, esta seção do artigo buscará ilustrar a aplicação prática desses conceitos em grandes empresas, reconhecidas como líderes em seus setores de atuação. Exemplos emblemáticos serão apresentados, demonstrando como essas organizações têm promovido a educação empreendedora em seus recursos humanos, colhendo os benefícios dessa abordagem estratégica. Em um momento oportuno, também serão discutidos casos de empresas menores que buscam a trilhar esse caminho, por meio de uma análise de campo que contemplará exemplos de sucesso e suas particularidades.

Assim, como pesquisador e autor deste artigo, nosso objetivo é oferecer uma contribuição valiosa ao campo de estudos sobre empresas empreendedoras de talentos, com ênfase na temática da educação empreendedora. Por meio de uma linguagem densa e formal, buscamos transmitir credibilidade e solidez acadêmica, aprofundando a compreensão do leitor sobre a importância da educação empreendedora para esse modelo de negócio inovador e as práticas adotadas pelas organizações que o abraçam.

8.1 Estratégias de Recrutamento de Talentos Empreendedores

No âmbito das empresas empreendedoras de talentos, a adoção de estratégias de recrutamento diferenciadas é fundamental para atrair profissionais dotados de habilidades empreendedoras. Nesse contexto, é válido destacar a empresa Zappos como um exemplo relevante. Conforme EXAME (2023), é reconhecida como uma organização de e-commerce, a Zappos valoriza em seus processos seletivos a autonomia, a criatividade e a tomada de decisões como pilares essenciais de sua cultura empreendedora.

Outro exemplo que ilustra essa abordagem é a Valve Corporation, empresa de tecnologia conhecida por sua estrutura organizacional horizontal e ausência de hierarquia formal. Couto (2020, p. 01) diz que a Valve busca estimular o empreendedorismo interno, oferecendo espaço para que seus colaboradores trabalhem nos projetos que mais os atraem, fomentando a inovação e a participação de todos.

8.2 Desenvolvimento de Habilidades Empreendedoras

O desenvolvimento contínuo das habilidades empreendedoras é um aspecto crucial nas empresas empreendedoras de talentos. Um caso notável é a Google, que implementou o programa "20% Time". Essa iniciativa, conforme Clark (2021), permite que os funcionários dediquem 20% do seu tempo de trabalho em projetos pessoais, estimulando a criatividade, a experimentação e a inovação.

Outro exemplo digno de menção é a empresa 3M, baseado em Frachetta (2023), conhecida por sua cultura empreendedora que incentiva os colaboradores a dedicarem tempo à pesquisa e desenvolvimento de projetos individuais. Essa abordagem tem resultado em inúmeras inovações, como o icônico Post-it, que surgiram a partir da liberdade criativa e empreendedora concedida aos funcionários.

8.3 Cultura Organizacional Empreendedora

As empresas empreendedoras de talentos cultivam uma cultura organizacional que valoriza a inovação, a colaboração e o empreendedorismo. A Airbnb é um exemplo inspirador, conforme site AMO ONDE TRABALHO (2023), sua cultura é fundamentada em uma mentalidade empreendedora, na qual os colaboradores são incentivados a buscar soluções criativas para desafios e a assumir riscos calculados.

Além disso, a Tesla Motors, liderada por Elon Musk, também se destaca por sua cultura empreendedora. A empresa está em constante busca por inovações disruptivas no setor automotivo, Mereles (2019), diz estar encorajando seus colaboradores a pensarem de forma criativa e a assumirem desafios ambiciosos. As empresas empreendedoras de talentos adotam uma abordagem diferenciada na atração, desenvolvimento e retenção de profissionais com habilidades empreendedoras. Por meio de estratégias de recrutamento inovadoras, desenvolvimento de habilidades empreendedoras e uma cultura organizacional que valoriza a inovação e o empreendedorismo, essas empresas se destacam no mercado. Exemplos como Zappos, Valve Corporation, Google, 3M, Airbnb e Tesla Motors comprovam a eficácia desse modelo e a importância de investir no potencial empreendedor dos colaboradores para alcançar sucesso, inovação e crescimento.

9. CONCLUSÃO

O presente estudo empreendeu uma análise minuciosa acerca do impacto substancial da educação empreendedora nas práticas de Recursos Humanos (RH) no contexto do século XXI. Nesse contexto empresarial, caracterizado por transformações rápidas e incessantes, fomentadas pelo progresso tecnológico, mudanças nas demandas dos consumidores e o surgimento de novos modelos de negócios, as organizações se deparam com um ambiente complexo e acirrada concorrência. Em vista desse panorama desafiador, exige-se dos profissionais de RH uma abordagem empreendedora que os habilite a adaptarem-se e destacarem-se em meio a esse contexto volátil.

Nessa perspectiva, a educação empreendedora desempenha um papel essencial, capacitando os indivíduos com conhecimentos, habilidades e mentalidades empreendedoras indispensáveis para enfrentar os desafios inerentes ao mercado de trabalho contemporâneo. Essa forma de instrução transcende a mera criação de novos empreendimentos, almejando, primordialmente, o desenvolvimento de uma mentalidade empreendedora que fomente a inovação, a resolução de problemas e a identificação de oportunidades, tanto no âmbito interno quanto externo às organizações.

Um dos principais benefícios da educação empreendedora para os profissionais de RH reside em sua capacidade de lidar com a complexidade e a incerteza características do ambiente empresarial atual. Ao desenvolver habilidades empreendedoras, tais como criatividade, resiliência e adaptabilidade, os profissionais de RH estarão mais bem preparados para tomar decisões estratégicas em meio a situações de mudança e

ambiguidade, as quais são inerentes ao cenário atual.

Ademais, a educação empreendedora proporciona aos profissionais de RH uma visão abrangente e estratégica das atividades de gestão de pessoas. Por meio de um entendimento mais profundo das interações entre diferentes áreas da empresa, esses profissionais são capazes de identificar oportunidades para promover a inovação, a colaboração e a sinergia entre as equipes. Tal abordagem contribui para uma gestão de RH mais eficaz, alinhada aos objetivos organizacionais e capaz de impulsionar o crescimento e o desenvolvimento do negócio.

Outra vantagem significativa da educação empreendedora para os profissionais de RH reside em sua capacidade de atrair e reter talentos qualificados. Profissionais com uma mentalidade empreendedora são atraídos por ambientes de trabalho que valorizam a autonomia, a criatividade e as oportunidades de crescimento profissional. Portanto, ao promover a educação empreendedora entre os colaboradores, os profissionais de RH conseguem atrair talentos motivados e comprometidos, o que, por sua vez, acarreta um impacto positivo na produtividade e na competitividade da empresa.

A implementação efetiva da educação empreendedora nas atividades de RH requer a adoção de estratégias específicas. Uma abordagem bem-sucedida envolve a integração de práticas empreendedoras nos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho e recompensas. Por exemplo, a seleção de candidatos pode incorporar a avaliação de características empreendedoras, tais como criatividade e capacidade de solução de problemas. O treinamento e o desenvolvimento podem oferecer programas específicos para o aprimoramento de habilidades empreendedoras, como tomada de decisões inovadoras e gestão de projetos.

Além disso, é crucial fomentar uma cultura organizacional que valorize e recompense comportamentos empreendedores. Isso pode ser alcançado por meio do reconhecimento e incentivo a ideias e iniciativas inovadoras, estímulo à colaboração e ao trabalho em equipe, criação de programas de intraempreendedorismo e apoio ao desenvolvimento de projetos internos.

Para a implementação bem-sucedida da educação empreendedora nas atividades de RH, é fundamental contar com o apoio e o engajamento da alta direção e da liderança da empresa. A educação empreendedora deve ser considerada uma estratégia organizacional integral, transcendendo a mera iniciativa isolada. Os líderes devem demonstrar um comprometimento genuíno com a inovação e o empreendedorismo, estabelecendo metas claras e alocando recursos adequados para a efetiva

implementação da educação empreendedora.

Em síntese, a educação empreendedora desempenha um papel primordial nas atividades de RH do século XXI. Ela capacita os profissionais de RH a enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo, estimula a inovação e a solução de problemas, fortalece a gestão de pessoas e contribui para a atração e retenção de talentos. A implementação efetiva da educação empreendedora requer estratégias específicas e o apoio da alta direção e da liderança da empresa. Ao investir de maneira apropriada na educação empreendedora, as organizações estão se preparando para um futuro competitivo e promovendo o crescimento e o sucesso de seus profissionais e do negócio como um todo.

REFERÊNCIAS

AMO ONDE TRABALHO. **Cultura Airbnb: uma cultura de pertencimento**. Disponível em <<https://amoondetrabalho.com.br/blog/cultura-airbnb-uma-cultura-de-pertencimento/>>. Acesso em: 5 jul. 2023.

BARROS, R. S., & Ferreira, J. M. (2021). **Empreendedorismo como estratégia de RH: um estudo sobre o papel do RH em empresas empreendedoras**. Revista Brasileira de Administração Científica, 12(2), 200-214.

BLANK, S. G., Dorf, B. S. **The Startup Owner's Manual: The Step-by-Step Guide for Building a Great Company**. Pescadero: K & S Ranch, 2012.

CLARK, Dorie. **Google's '20% rule' shows exactly how much time you should spend learning new skills—and why it works**. CNBC, 2021. Disponível em <<https://www.cnbc.com/2021/12/16/google-20-percent-rule-shows-exactly-how-much-time-you-should-spend-learning-new-skills.htm>>. Acesso em: 04 jul. 2023.

COAN, Marival. **Educação para o empreendedorismo como estratégia para formar um trabalhador de novo tipo**. Revista LABOR, n. 9, v.1, p. 2-20, 2013.

COUTO, G. (2020). **Valve Corporation: um desafio à liderança hierárquica**. Disponível em <<https://gustavomcoutho.medium.com/valve-corporation-um-desafio-%C3%A0-lideran%C3%A7a-hier%C3%A1rquica-1b61c4978fa0>>. Acesso em: 04 jul. 2023.

DOLABELA, F. **O Segredo de Luísa: Uma Ideia, uma Paixão e um Plano de Negócios**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

_____. Fernando. **Pedagogia Empreendedora**. São Paulo: Editora de Cultura, 2003.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

DRUCKER, P. F. **Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles**. New York: Harper Business, 1993.

_____, P. F. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2008.

EXAME. **A empresa que aboliu os chefes e perdeu 200 funcionários**. Disponível em <<https://exame.com/pme/por-que-a-zappos-decidiu-apostar-numa-estrutura-sem-chefes/>>. Acesso em: 04 jul. 2023.

FERREIRA, A. C. et al. **Empreendedorismo e inovação: estratégias para o desenvolvimento local**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

FERREIRA, J. M., Souza, M. C., & Filion, L. J. (2019). **Educação empreendedora: uma análise do papel do professor no ensino do empreendedorismo**. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 8(2), 285-302.

FILION, L. J. (2015) **Empreendedorismo: Empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios**. Revista de Administração, São Paulo, 34(2), p. 5-28, abr./jun.

FRACHETTA, Adriano. **3M e o império da inovação. Estúdio Roxo**. Disponível em <<https://www.estudioroxo.com.br/blogpulsar/3m-e-o-imperio-da-inovacao/#:~:text=A%20Cultura%20de%20Inova%C3%A7%C3%A3o%203M,%C3%A9%20um%20modelo%20de%20neg%C3%B3cios>>. Acesso em: 23 jul. 2023.

HISRICH, R. D., & Peters, M. P. **Empreendedorismo**. AMGH Editora, 2017.

LUSTOSA JR., José Voste. **Ao povo e ao Governo: o ideário educacional do manifesto dos pioneiros da escola nova no Brasil**, 2013. Disponível em <http://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/3728>. Acesso em 30 de jun.2023

MERELES, Carla. **Negócios inovadores: Tesla – na contramão das grandes corporações, dá autonomia e é contra reuniões**. Na Prática, 2019. Disponível em <<https://www.napratica.org.br/tesla-conheca-companhia-elon-musk/>>. Acesso em: 5 jul. 2023.

MORIN, Edgar, 1921- **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya; revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. – 2. ed. – São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.

NASCIMENTO, J. R. L., & Barbosa, A. F. M. (2018). **Os desafios do setor de recursos humanos na gestão estratégica do capital humano**. Revista de Administração FACES Journal, 17(2), 9-30.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. (Cultura Organizacional e Liderança). Editora: Jossey-Bass. 1985, São Francisco, CA, EUA.

SARASVATHY, S. D. **Effectuation: elements of entrepreneurial expertise**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2009.

KURATKO, D. F., Morris, M. H., & Covin, J. G. (2020). **Corporate Entrepreneurship and Innovation**. Cengage Learning.