

WEBINAR 20/02/2024

GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E DO CONHECIMENTO
NT4 e NT5

GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E DO CONHECIMENTO

NT4 e NT5

Os 7 pecados capitais

Diminuindo riscos – consultor especializado

As três dimensões da competência

O passo a passo das competências

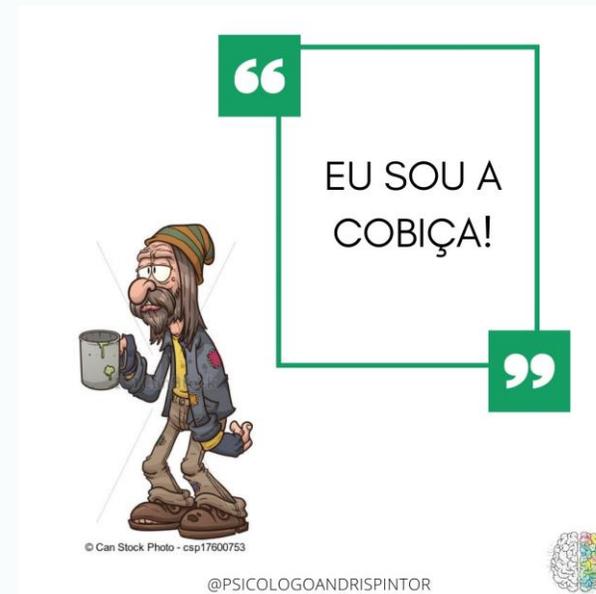
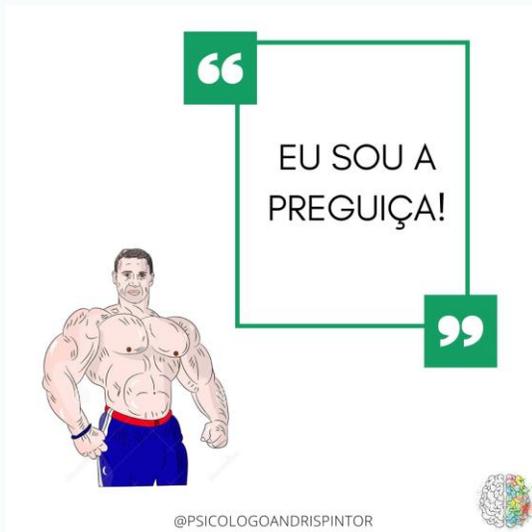
A Gestão do conhecimento - histórico

Dimensões da Gestão do Conhecimento

Vantagens da Gestão do Conhecimento

NT5 – Avaliação (fatores alavancadores)

OS SETE PECADOS CAPITAIS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



OS SETE PECADOS CAPITAIS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



OS SETE PECADOS CAPITAIS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



PREGUIÇA



As pessoas trazem histórias anteriores nas suas experiências profissionais causando rigidez para o NOVO. “Para que pensar diferente? Vai dar um trabalho!!!”

Normal assumir atitudes negativas, como:

“Não temos pessoal suficiente!

Estamos cheios de trabalho!

É mais um plano sem continuidade!”

Solução: ordem superior.

LUXÚRIA



As pessoas tendem a querer fazer apenas as atividades que são agradáveis para si, evitam aquelas que dão trabalho (ou diferentes).

Normal assumir atitudes negativas, como:

“Detesto fazer este trabalho! Ou, Com o fulano não dá para trabalhar!”

Solução: apresentar desafios (natureza humana para motivação)

COBIÇA



Uma vez definidos os melhores talentos, É NATURAL gerar o desejo de estar no lugar do outro ao invés de olhar para si e buscar projeto de melhoria dos pontos fracos. Normal assumir atitudes negativas, como:

“Deve ser o queridinho do chefe! Ou, O que podemos fazer para trazer o projeto para nós?”

Solução: usar da transparência e ter líderes preparados para conduzir a equipe motivada.

GULA



Um processo de mudanças pode provocar um efeito de produtividade exagerada, com foco na quantidade e não na qualidade (além do estresse). Normal aparecerem atitudes de pressão, como: “É para ontem! A prioridade é nossa!; Prioridade zero!; ou O prazo está se esgotando!”

Solução: PDCA (Plan, Do, Check, Act. – Planejar, fazer, checar e agir)./

IRA



Isso acontece sempre que as expectativas não são atingidas. Expectativas de crescimento imediato, melhor remuneração, benefícios, responsabilidades etc. Normal aparecerem expressões, como: “Este banco de talentos não funciona!” Ou, “estes consultores contratados não têm capacidade de nos avaliar!”

Solução: É preciso esclarecer todas as dúvidas, apresentar as etapas, colocar as vantagens e os resultados esperados, além de dar a garantia do bom uso dentro da organização.

INVEJA



Muitas pessoas, por não conseguirem demonstrar suas conquistas, acabam por invejar as que conseguem e, conseqüentemente, agir contra para prejudicar. Normal aparecerem expressões, como:

“Não estou vendo resultado neste projeto! Estamos gastando muito e tendo pouco retorno!; Este projeto foi lançado na hora errada!; ou, Eu faria melhor!”

Solução: Comunicação para TODOS da empresa, sem exceção. Quando vier a frase invejosa, não terá efeito.

AVAREZA ou ORGULHO



Relacionado com as questões financeiras. É a visão sobre as verbas disponibilizadas em orçamento para o projeto. Normal aparecerem expressões, como:

““Não temos verba! O projeto está adiado até segunda ordem!; Infelizmente estamos sem pessoal para dar continuidade! Só nós seremos capazes de dar andamento! ou Esta verba poderia ser usada em algo mais importante!”

Solução: Responsabilizar um Coordenador para todo o projeto, com poderes de delegação (envolver vários setores e pessoas) e gestão sobre as aplicações.

ERROS COMUNS

- Erro no mapeamento das competências.
- Gestão de Pessoas desalinhada com a estratégia da empresa.
- Liderança desorientada.
- Ineficiência na Gestão do Conhecimento
- Equipe pouco capacitada.
- Desatenção quanto ao engajamento.
- Falta de transparência.

DIMINUINDO RISCOS - CONSULTORIA

Olhar diferenciado, especialista e descontaminado dos vícios na visão organizacional

Algumas características comuns dos consultores organizacionais são:

- a) Conhecimento Especializado.
- b) Comunicação.
- c) Habilidades Analíticas.
- d) Adaptabilidade.
- e) Pensamento Estratégico.
- f) Empatia.
- g) Liderança e Influência.
- h) Confiabilidade e Credibilidade.
- i) Orientação para o Cliente.
- j) Gerenciamento de Projetos.
- k) Aprendizado Contínuo.

AS TRÊS DIMENSÕES DAS COMPETÊNCIAS

ATITUDE (QUERER FAZER)

- Saber ouvir;
- Automotivação;
- Autocontrole;
- Dar e receber feedback;
- Resolução de problemas;
- Determinação;
- Pro atividade;
- Honestidade e ética nos negócios etc.

CONHECIMENTO (SABER FAZER)

- FOPAG
- Entrevista de seleção
- Modelos de Avaliação de desempenho

HABILIDADES (SABER COMO FAZER)

- Conduzir um projeto;
- Dinamismo;
- Organização pessoal etc.

O PASSO A PASSO DAS COMPETÊNCIAS?

Gramignia apresenta os seguintes passos:

1. Questionar-se e saber dos outros quais são as atitudes esperadas na função.
2. Fazer um rol das atitudes desejadas.
3. Criar forma de autoavaliação e pedir feedback.
4. Levantar quais conhecimentos são necessários.
5. Perguntar-se o que sabe fazer bem e relacionar as suas habilidades.
6. Perguntar como liderados, líderes e pares o enxergam.
7. Fazer um comparativo entre o que você sabe e o que os outros sabem.
8. Fazer um rol das metas a serem atingidas e com prazo.
9. Definir uma forma de avaliar o progresso.
10. Pedir feedback do desempenho.

GESTÃO DO CONHECIMENTO

1950-1960- Percepção da importância do conhecimento organizacional

1990 – início das discussões no Brasil, com iniciativa formais de gestão do conhecimento.

1995 – Peter Drucker popularizou o termo.

1998 – criada a Associação Internacional de Gestão do Conhecimento

2000 – sistemas e tecnologias adotadas nas empresas (intranet, base de dados, ferramentas de colaboração etc.)

AS TRÊS DIMENSÕES DA GESTÃO DO CONHECIMENTO

infraestrutura organizacional – como esta influencia o comportamento das pessoas.

Pessoas – aprendizagem, compartilhamento do conhecimento, Modelos Mentais, Criatividade ...

Tecnologia - hardware e software adotados para apoio no controle.

VANTAGENS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO

Inovação Contínua

Melhoria na Qualidade

Tomada de Decisões Informada

Incentivo à Colaboração

Aprendizagem Organizacional

Adaptação a Mudanças

Eficiência Operacional

Ganhos de Competitividade

Retenção de Conhecimento

Desenvolvimento de Talentos

Aumento da Produtividade

Criação de Valor

NT5 – FATORES ALAVANCADORES

1- Tomar conhecimento

2- Alinhamento

3- Espírito de Equipe

Comunicação

Compartilhar

Compromisso

Comemorar

Obrigado!