

6th International Scientific Conference
May 13–14, 2010, Vilnius, Lithuania
BUSINESS AND MANAGEMENT 2010
Selected papers. Vilnius, 2010

MODELO QUANTITATIVO DE AVALIAÇÃO DO POTENCIAL DE CONHECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO
QUANTITATIVE MODEL OF ORGANIZATION'S KNOWLEDGE POTENTIAL ASSESSMENT



Juozas Bivainis
vvsevk@vgtu.lt



Renatas Morkvenas
morkvenas@vgtu.lt

Vilnius Gediminas Technical University, Sauletekio ave. 11, LT-10223 Vilnius, Lithuania

Elaborado por Renato Plácido Mathias Machado
UnB – PPGCINF / Disciplina: Estudos Avançados em Ciência da
Informação: Modelos de Maturidade em Gestão do
Conhecimento
Novembro/19

Objetivos

- conceito original para determinar o potencial do conhecimento, essencialmente baseado em novos princípios. Uma avaliação dos fatores que causam um impacto real ajudou na construção de um modelo, incluindo componentes como potencial de conhecimento do empregado, sinergia de potencial de conhecimento e meio externo da organização. As especificações quantitativas dos componentes introduzidos acima foram preparadas. A aplicação prática do modelo foi pesquisada por um experimento.

Introdução

- No século 20, esse potencial foi reconhecido como o recurso mais importante para determinar o sucesso de pessoas e organizações, a eficácia do investimento, o desenvolvimento da economia e até o poder dos estados.
- O conhecimento é tomado como critério na comparação e priorização de empregados, organizações e estados. É autoexplicativo que, para desenvolver algo em uma certa direção e assertividade, é necessário primeiro medir, avaliar ou calcular algo.
- No entanto, a literatura profissional e a científica são muito limitadas na análise desse aspecto do objeto do conhecimento.
- Essa lacuna na área de gestão do conhecimento, vista contra os desafios atuais, incentivou os autores a realizar pesquisas que visa resumir os resultados do trabalho de outros autores e preparar um modelo para avaliação do potencial de conhecimento no nível organizacional.

Modelo sugerido para avaliação do potencial de conhecimento da organização

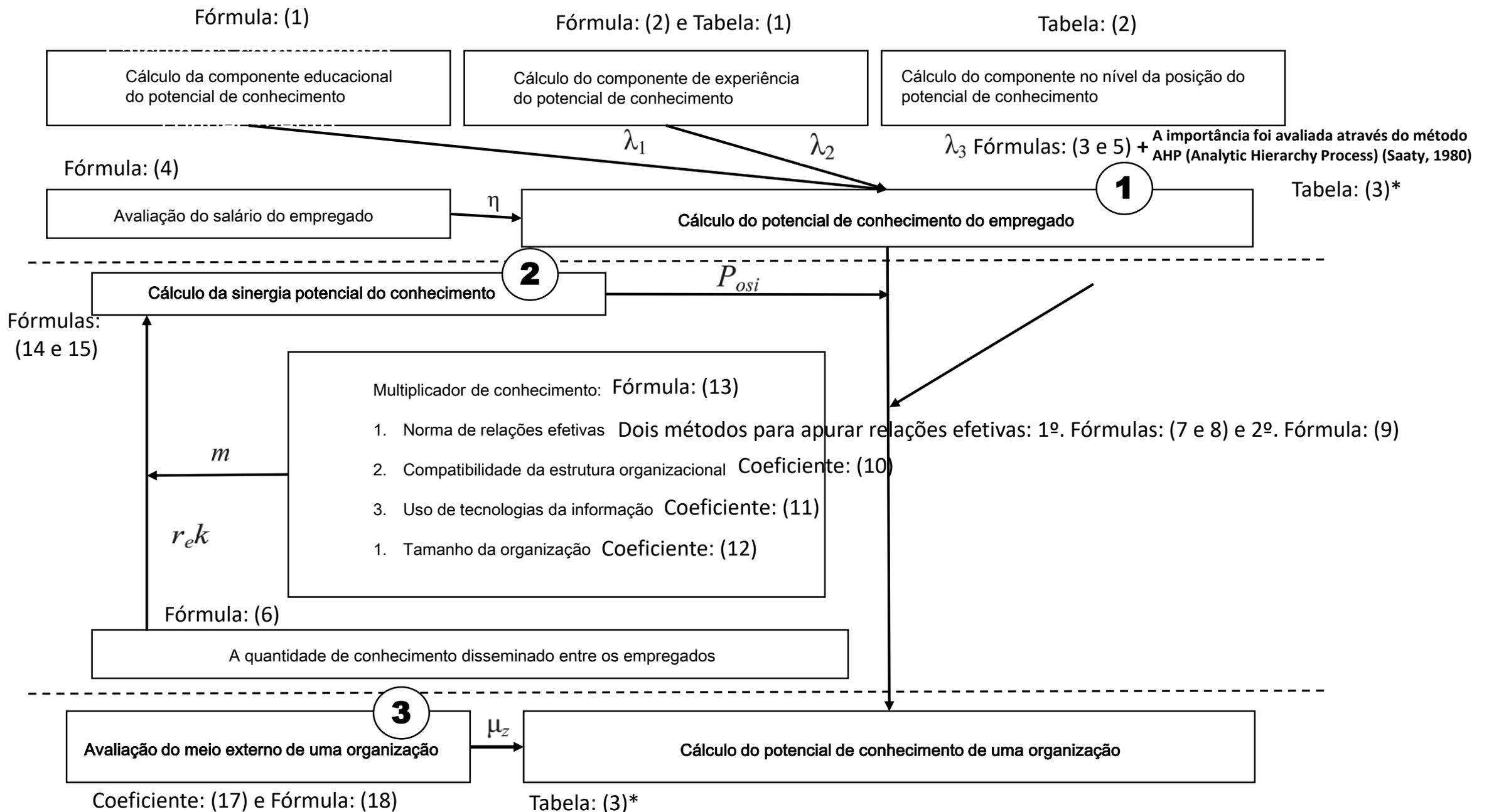
- Os métodos atuais para avaliar o potencial de conhecimento das organizações e a aplicação desses métodos não atendem às necessidades de hoje.
- Até os modelos de avaliação do potencial de conhecimento apresentados nos trabalhos mais recentes dos cientistas do mundo contêm desvantagens essenciais. Antes de tudo, os métodos qualitativos de avaliação prevalecem. A percepção da realidade subjetiva é considerada a maior desvantagem dos métodos qualitativos.
- Os fatores analisados e os modelos de avaliação estão distanciados de um indivíduo, das inter-relações entre indivíduos e da integração dessas inter-relações na organização.
- A sinergia como um componente significativo do potencial de conhecimento de uma organização, tem sido (sub)pesquisada e sua avaliação quantitativa não foi desenvolvida.

O resultado da pesquisa plurianual é um modelo, essencialmente baseado em um conceito original e composto pelas seguintes partes:

- 1) avaliação do potencial de conhecimento dos empregados
- 2) avaliação da sinergia em potencial de conhecimento;
- 3) avaliação do meio externo da organização.

Observações:

- 1) visa criar um meio coletivo em que todos os empregados possam encontrar as lacunas que podem ser preenchidas com o seu potencial de conhecimento.
- 2) a sinergia é criada quando os empregados interagem no meio da organização. A sinergia surge não apenas quando duas pessoas complementares com habilidades diferentes cooperam. A sinergia surge quando diferentes tipos de conhecimento são combinados e chamamos de componente de sinergia do potencial de conhecimento. Essa parte do potencial de conhecimento é particularmente difícil de avaliar; no entanto, é o principal recurso da vantagem competitiva da organização.
- 3) quanto mais eficazes as relações externas a organização puder manter, mais conhecimento será capaz de absorver em si mesma e disseminar esse conhecimento dentro da organização por meio das relações internas.



* O artigo possui 02 tabelas 3

Tabela 3. A escala para determinar nível de potencial de conhecimento nas organizações

Considerações:

O método para determinar o nível de potencial de conhecimento é necessário porque é difícil comparar o potencial de conhecimento da organização calculado usando a Fórmula 18 em um valor absoluto. É importante avaliar a proporção do potencial de conhecimento da organização por funcionário e, de acordo com essa proporção, categorizar as organizações nas de alto, alto, médio, médio, baixo e muito baixo potencial de conhecimento (Tabela 3). Essa categorização das organizações baseia-se na analogia de categorizar as empresas de acordo com o nível de seu desenvolvimento tecnológico, naquelas de desenvolvimento tecnológico muito alto, alto, médio e baixo, conforme descrito na literatura científica.

Índice	Potencial de Conhecimento da Organização por empregado
Potencial de conhecimento muito baixo	<50
Potencial de conhecimento baixo	(50–150)
Potencial de conhecimento médio	(150–300)
Potencial de conhecimento alto	(300–500]
Potencial de conhecimento muito alto	> 500

Avaliação empírica do potencial de conhecimento da organização

- A organização escolhida para avaliação é uma empresa de consultoria VEPROC Research and Consulting, JSC (empresa privada de capital aberto; também denominada VEPROC).
- Durante a avaliação, a equipe VEPROC consistiu em 15 especialistas nas áreas de economia, energia, transporte, proteção ambiental, engenharia de construção, arquitetura e segurança do trabalho.
- A maioria dos especialistas possui doutorado ou está no processo de obtenção de um, leciona nas principais universidades e faculdades do país.

Resultado

- O nível de potencial de conhecimento do VEPROC foi determinado a partir do cálculo do potencial médio de conhecimento do VEPROC por funcionário.
- $P_{odv} = 5805/15=387$ pontos (alto nível de potencial de conhecimento).

Conclusões sobre a aplicação prática do modelo

Uma pesquisa empírica do modelo para avaliar o potencial de conhecimento de uma empresa de consultoria permite tirar as seguintes conclusões sobre a aplicação prática do modelo:

1. Os cálculos são objetivos porque se baseiam em um conjunto claro de fatores que são integrados em um único sistema, são utilizados recursos confiáveis de dados (dados contábeis e estatísticos da organização), e as características do modelo são aplicáveis de maneira flexível às organizações avaliadas, e modernas metodologias de avaliação são aplicadas.
2. O critério de aceitabilidade da despesa é atendido, pois a aplicação do modelo não requer o uso irracional de tempo, recursos humanos e financeiros.
3. Os resultados em uma expressão quantitativa, bem como transformados em uma medida relativa, são confiáveis e fáceis de comparar. O potencial de conhecimento da VEPROC foi determinado em 5805 [pontos], com uma média de 387 [pontos] por empregado. A VEPROC foi determinada como uma organização com alto potencial de conhecimento.

Conclusões

- Um modelo quantitativo para avaliar o potencial de conhecimento da organização foi criado.
- O modelo contém um novo conjunto de fatores e uma nova maneira de avaliar o potencial de conhecimento de uma organização na avaliação do potencial de conhecimento dos funcionários, da sinergia do potencial de conhecimento e do meio externo da organização.
- Foi estabelecido um vínculo entre o potencial de conhecimento de um funcionário e o nível de dificuldade da natureza do trabalho.
- Foi resolvido o problema de avaliar a sinergia do potencial de conhecimento de uma organização, que até agora foi discutido apenas brevemente na literatura científica, onde eram fornecidas equações baseadas em suposições de avaliação de sinergia.