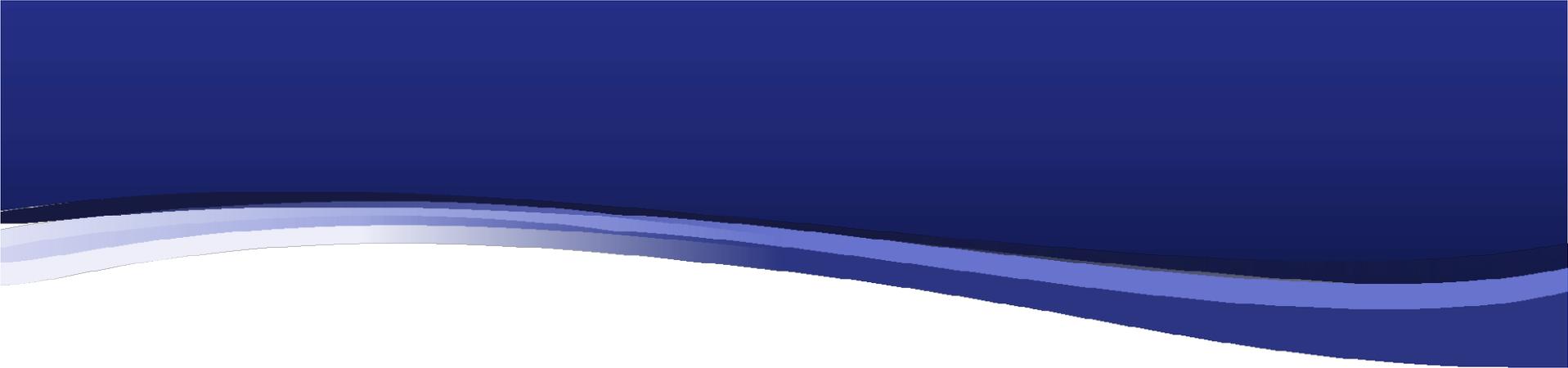
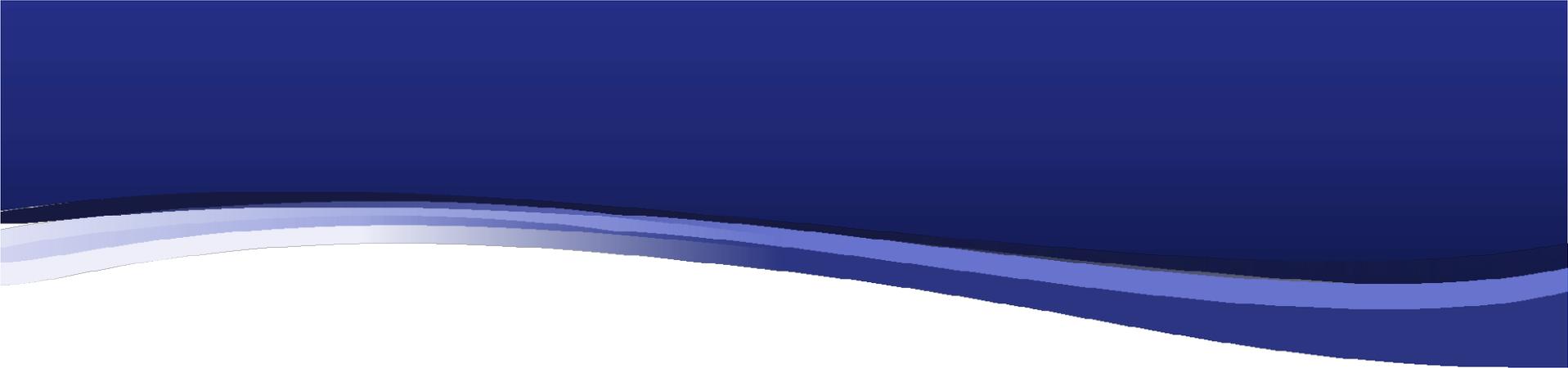


Gestão do Conhecimento: Visão Geral

*Profa Lillian Alvares
Faculdade de Ciência da Informação
Universidade de Brasília*



Elementos de Análise



Principais objetivos

Objetivos

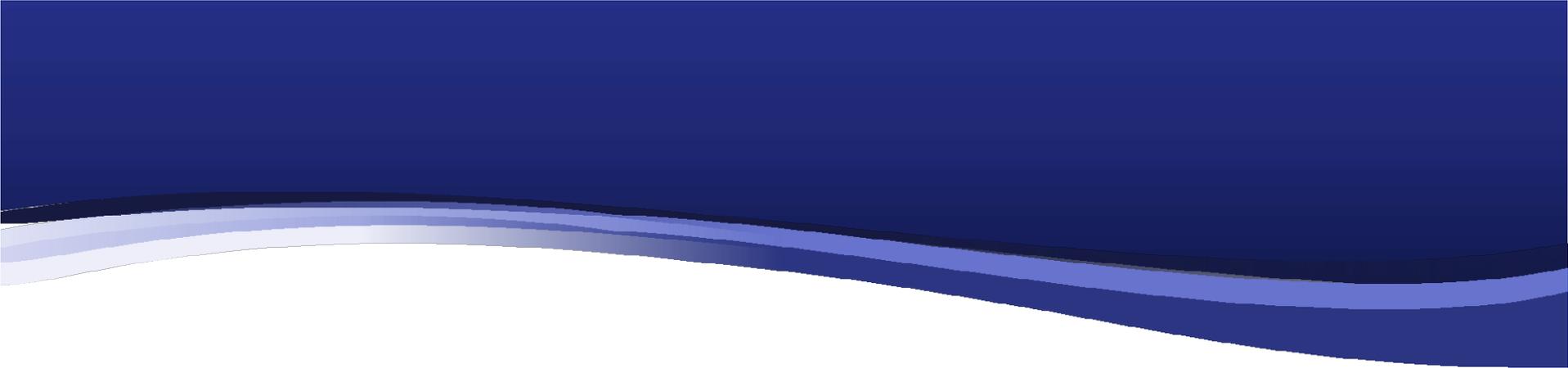
- Melhorar a eficiência e produtividade no trabalho por meio do compartilhamento de conhecimento e informação.
- Aumentar a descentralização e horizontalização da autoridade.
- Minimizar ou eliminar a duplicação de esforço entre as unidades gerenciais da organização.

Objetivos

- Disseminar a informação de maneira mais rápida tornando seu acesso mais amplo para o público.
- Promover o aprendizado contínuo.
- Recuperar a perda de conhecimento (devido à saída de servidores, aposentadoria, migração de servidores para outros setores, ...)

Objetivos

- Aumentar a transparência.
- Melhorar as relações de trabalho e a confiança na organização.
- Tornar a organização mais atraente.
- Melhorar a relação de trabalho e compartilhamento de conhecimento com outras instituições.



Elementos facilitadores para implantação

Elementos Facilitadores

- Programas de capacitação.
- Prioridade no nível mais alto da hierarquia
- Planos de comunicação bem desenvolvidos e bem coordenados para a iniciativa
- Manutenção do apoio e compromisso em todos os níveis com a mudança

Elementos Facilitadores

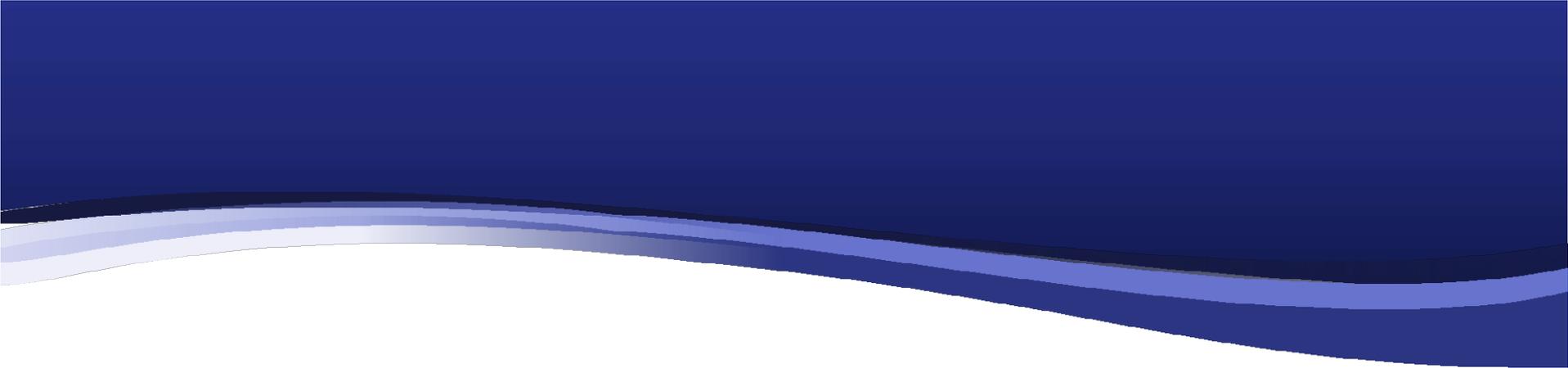
- Identificação da base de conhecimento organizacional relevante da empresa
- Identificação de melhores práticas e processos
- Metodologias que guiem o processo
- Disseminar exemplos de casos que demonstrem viabilidade e ajudem a convencer

Elementos Facilitadores

- Implantação em momento adequado, dadas as condições internas e externas à organização
- Ter acesso a consultores especializados
- Acesso a bibliografia.
- Estabelecimento de incentivos para compartilhar conhecimento

Elementos Facilitadores

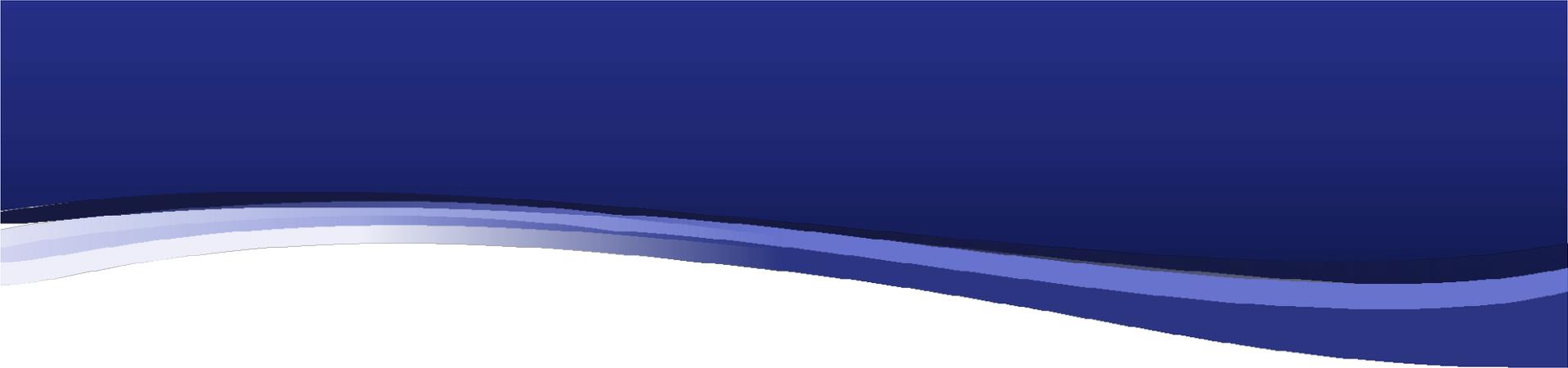
- Troca de experiências com outras organizações que estão envolvidas nesse processo
- Sistemas informatizados que apoiem os processos de GC
- Benchmarking das melhores práticas e processos
- Alocação de recursos financeiros suficientes



Mudanças estruturais percebidas na organização

Mudanças Percebidas

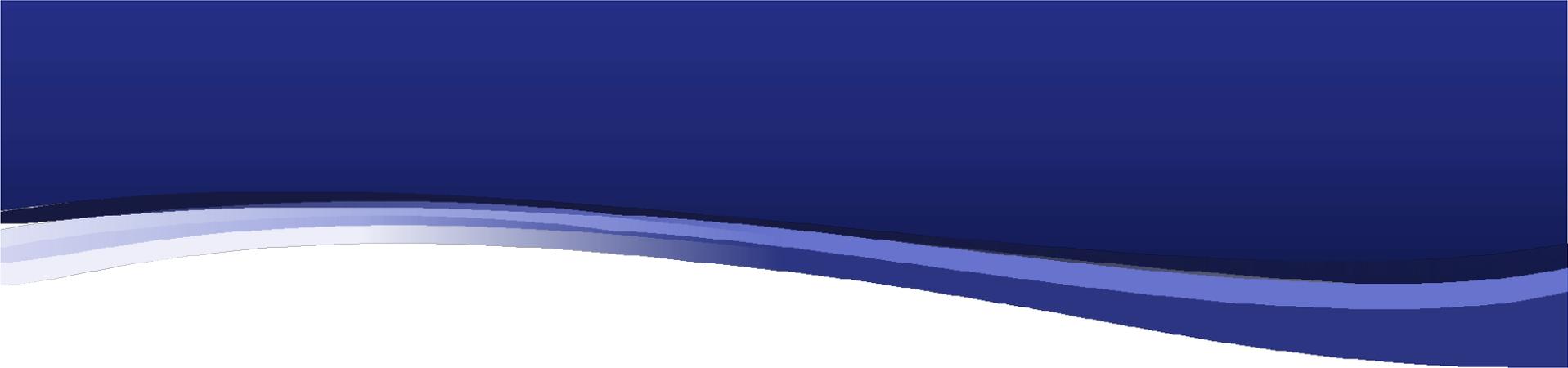
- Descentralização/delegação de autoridade para níveis mais baixos na hierarquia.
- Modificação de unidades gerenciais
- Reorganização de espaços
- Criação de redes internas para compartilhar informações



Estrutura formal necessária

Estrutura Necessária

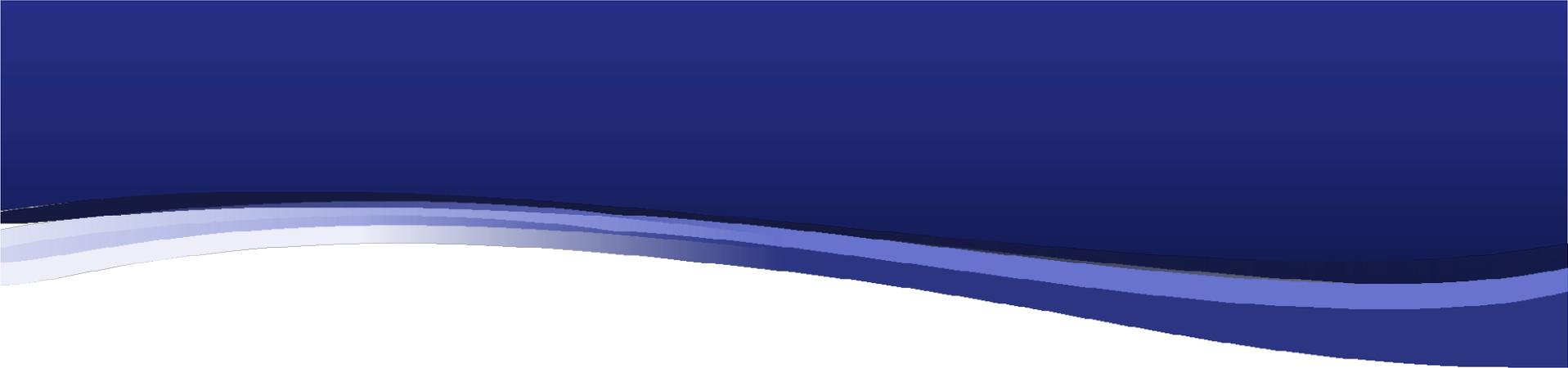
- Unidade corporativa para coordenar a gestão do conhecimento
- Profissional responsável pela Gestão do Conhecimento
- Equipe de Tecnologia de Informação e Comunicação atualizada
- Redes de conhecimento estabelecidas ou em estabelecimento



Efeitos colaterais negativos

Efeitos Colaterais

- Sobrecarga de informações
- Desperdício de tempo em consultas e reuniões
- Pulverização de responsabilidades



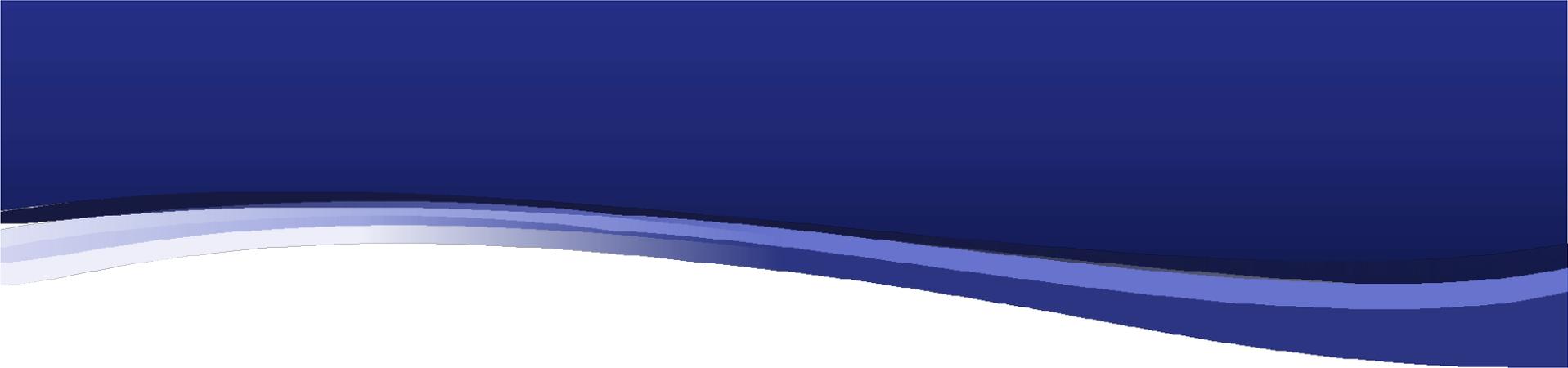
Dificuldades

Dificuldades

- A instituição focaliza nas tecnologias ao invés de nas pessoas e nos aspectos organizacionais.
- Falta de tempo ou de recursos para compartilhar conhecimento no dia a dia.
- Resistência de alguns grupos

Dificuldades

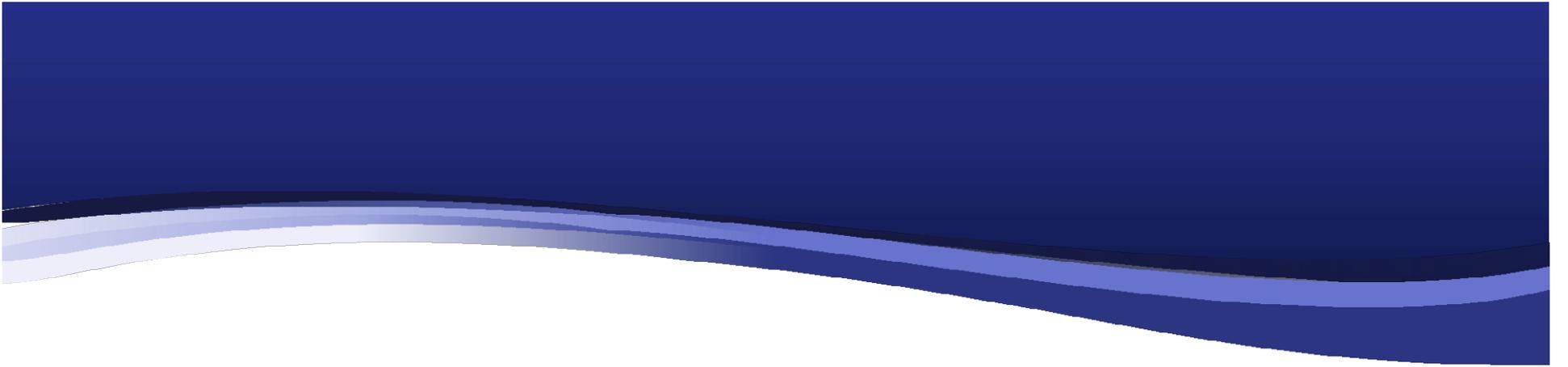
- Falta de comprometimento da alta administração
- Dificuldade em capturar o conhecimento tácito.
- Preocupação com o acesso do público e de outras organizações à informações confidenciais e críticas



Algumas deduções

Algumas Deduções

- Nem todo conhecimento pode ser explicitado
- Mas, algum conhecimento sempre pode ser explicitado
- Passar da informação para conhecimento requer esforço
- Gestão do Conhecimento dever estar ligada à estratégia
- Todos somos trabalhadores do conhecimento
- Aprendizado contínuo é essencial



FIM