

EDUCAÇÃO CORPORATIVA
E
GESTÃO DO CONHECIMENTO
COMO
VANTAGEM COMPETITIVA

Marisa Eboli

FEA - USP

6º Congresso FEBRABAN de Recursos Humanos

FEBRABAN

17 e 18 de Outubro de 2003

Novotel São Paulo Center Norte

TÓPICOS

- Educação Corporativa: FAQ's
- Competitividade Empresarial e Gestão de Pessoas
- Articulando os conceitos: Educação Corporativa, Gestão do Conhecimento e de Competências
- Educação Corporativa: contexto de surgimento, missão e objetivos
- 7 Princípios de Sucesso da Educação Corporativa
- Educação Corporativa no Brasil: Estado da Arte e Melhores Práticas

Educação Corporativa
e
Gestão do Conhecimento
como
Vantagem Competitiva

Marisa Eboli

6º Congresso FEBRABAN
de
Recursos Humanos

FEBRABAN

18 de Outubro, 2003

FAQ's

1. Educação Corporativa é de fato uma necessidade ou é apenas mais um modismo na área de Gestão Empresarial?
2. Qual a diferença conceitual entre Educação Corporativa e Universidade Corporativa?
3. Há anos a empresa onde trabalho tem parcerias com universidades, institutos e instituições de ensino superior. Então ela tem uma UC?
4. Ter um Programa de MBA *In Company* é o mesmo que ter uma UC?
5. Implantar um Projeto de Universidade Virtual é o mesmo que implantar uma UC?
6. Criar uma Fundação Empresarial é o mesmo que criar uma UC?
7. A Gestão do Conhecimento engloba a Educação Corporativa, ou é a Educação Corporativa que engloba a Gestão do Conhecimento?

PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO E EDUCAÇÃO

3 FORMAS BÁSICAS DE PRODUÇÃO SOCIAL DO CONHECIMENTO

1. Ideologia

2. Instituições

3. Tecnologia

Classes Dominantes

Escola Clássica

Escola Profissionalizante

Classes Instrumentais

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

EDUCAÇÃO & SOCIEDADE

“Atualmente na América Latina, todos os olhares estão postos na educação. A educação deixou de ser um aspecto marginal da realidade. Está no centro do cenário histórico e político da América Latina, tanto em termos de expectativa da opinião pública quanto em termos de decisão...A educação sempre teve legitimidade moral...A educação tem legitimidade política obviamente...Mas existe atualmente uma oportunidade histórica. A educação tem atualmente legitimidade macroeconômica e isso se agrega às outras legitimidades, e, em um mundo tão pragmático como o que nos tocou no final do século XX, isso tem peso”.

(Bernardo Kliksberg: BID,1999)

PESQUISA RH 2010

PROGEP

Coordenação Prof. Albuquerque & Fischer

FIA-FEA-USP

2000

Empresas atuantes no Brasil que adotam modelo de Gestão de Pessoas mais adequado para enfrentar os desafios futuros

Dupont

Natura

ABB

Citibank

Microsoft

IBM

HP

Alcoa

3M

Brahma

Nestlé

Accor Brasil

Unilever

Xerox

BankBoston

Dow Química

Motorola

Siemens

Rhodia

PESQUISA RH 2010

PROGEP

Coordenação Prof. Albuquerque & Fischer
FIA-FEA-USP
2000

Principais desafios para Gestão de Pessoas

- | | |
|---|--------|
| ✓ Atrair, capacitar e reter talentos | 64,20% |
| ✓ Gerir competências | 48,30% |
| ✓ Gerir conhecimento | 46,70% |
| ✓ Formar o perfil de profissional
demandado pelo setor | 45,80% |

Principais Tendências de Mudanças na Gestão de Pessoas

- | | |
|---|------|
| ✓ Autodesenvolvimento | 100% |
| ✓ Comprometimento das pessoas
com objetivos organizacionais | 100% |
| ✓ Educação Corporativa | 99% |
| ✓ Gestão de RH como negócio | 99% |
| ✓ Gestão de Competências | 99% |
| ✓ Diferentes vínculos de trabalho e
formas de relacionamento | 98% |
| ✓ Gestão do Conhecimento | 98% |

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Por que fazer?

Aumentar a competitividade e o valor de mercado da Empresa através do aumento do valor das pessoas:

- Instalar, desenvolver e consolidar as competências críticas empresariais

Sistema de Educação Corporativa

O que fazer?

Aumentar a Inteligência Empresarial através da implementação de modelo de :


- Gestão de Pessoas por Competências
- Gestão do Conhecimento

Como fazer?

Instalar mentalidade de aprendizagem contínua em 3 níveis:

- EMPRESA: Fortalecimento, consolidação e disseminação da CULTURA EMPRESARIAL
- LIDERANÇAS: Formação de lideranças exemplares que aceitem, vivenciem e pratiquem a cultura empresarial
- PESSOAS: Incorporação da postura de autodesenvolvimento

COMPETÊNCIA - O QUE É ?



Capacidade de Competir
e
Alcançar Sucesso

COMPETÊNCIA

Conhecimento

**Compreensão
de
conceitos e técnicas**

Saber

Habilidades

**Aptidão
e
capacidade de realizar**

Poder

Atitude

**Postura
e
modo de agir**

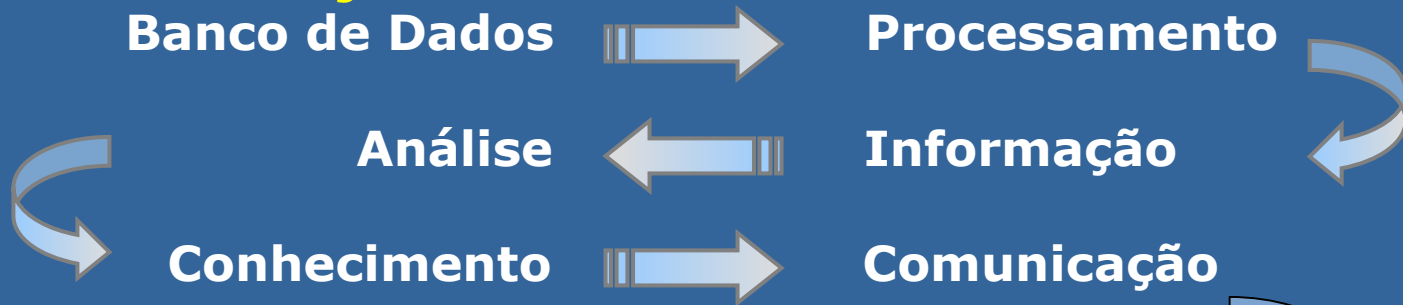
Querer

Aplicação

Competência

CADEIA DO CONHECIMENTO

Geração do Conhecimento



Aplicação do Conhecimento



ALINHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS
EMPRESARIAIS E HUMANAS

Estratégia Competitiva

Competências
Empresariais

Educação Corporativa

Competências
Humanas



ALINHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS

EMPRESA

PESSOAS

Competências Empresariais	Empresa	Por quê?	Estratégia
Competências Organizacionais	Áreas Processos	O que?	Operacional Tático
Competências Humanas	Competências Gerais, Gerenciais e Funcionais	Como?	Colaborador

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

CENTRO DE T&D
TRADICIONAL

CARGO

=

EDUCAÇÃO
CORPORATIVA

COMPETÊNCIAS

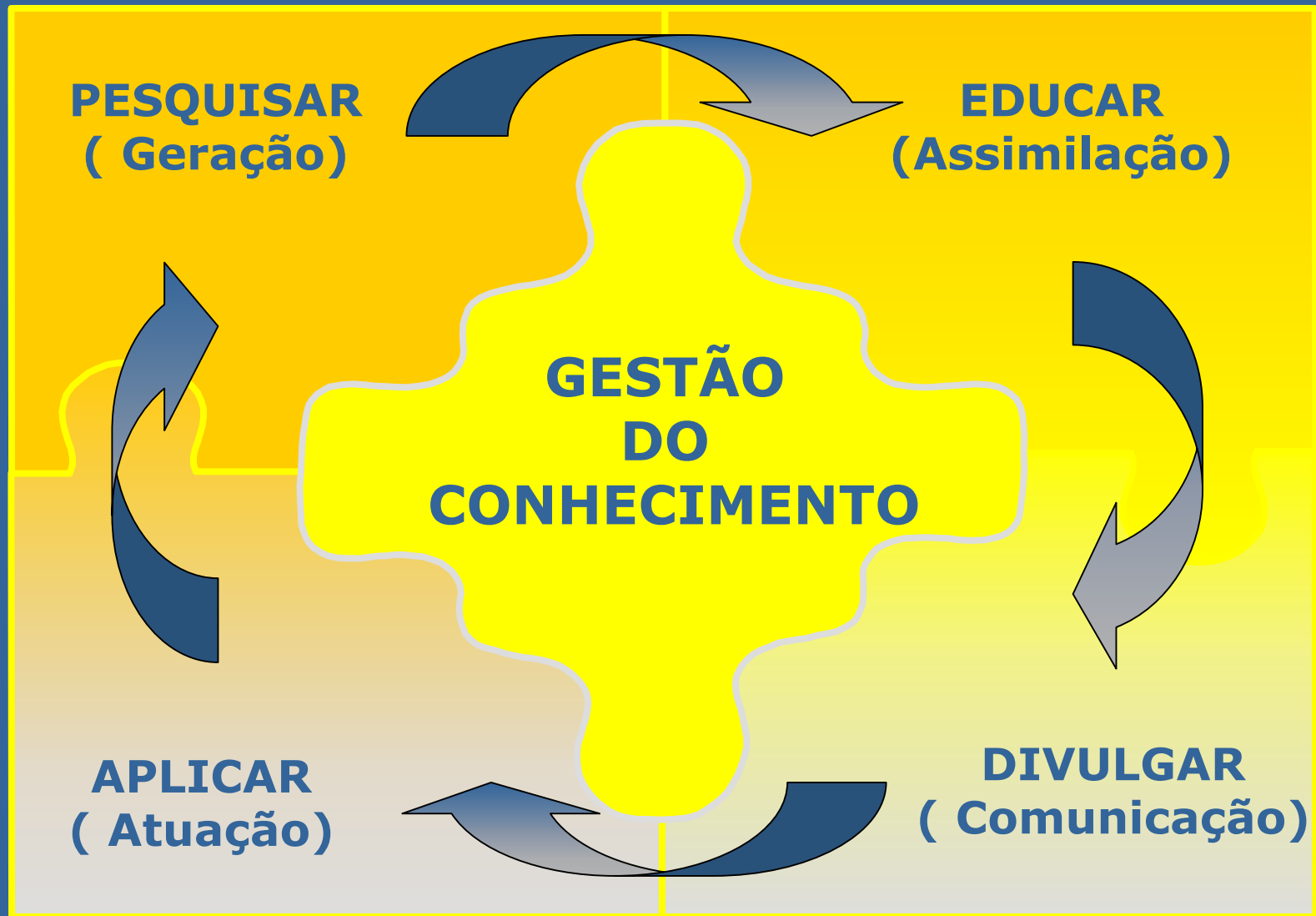
1ª Pergunta:
QUAIS SÃO AS
COMPETÊNCIAS CRÍTICAS
DA SUA EMPRESA?

6º Congresso FEBRABAN de Recursos Humanos



17 e 18 de Outubro de 2003
Novotel São Paulo Center Norte

CICLO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO



GESTÃO DO CONHECIMENTO

CARACTERÍSTICAS

DESENVOLVER O INTELLECTO MAIS DO QUE OS MÚSCULOS

DESAFIOS À PRODUTIVIDADE

60% DO TEMPO DO CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES É DEDICADO A PROCURAR E VALIDAR INFORMAÇÃO

PRINCÍPIOS:

RITMO, RAPIDEZ E PRECISÃO

CONHECIMENTO NÃO É COLEÇÃO ...É CONEXÃO

CARACTERÍSTICAS COMUNS DE EMPRESAS BEM-SUCEDIDAS

- Comunicar a visão e o propósito
 - Cultura forte e disseminada (**Princípios Básicos**)
 - Cultivar líderes em vários níveis
-

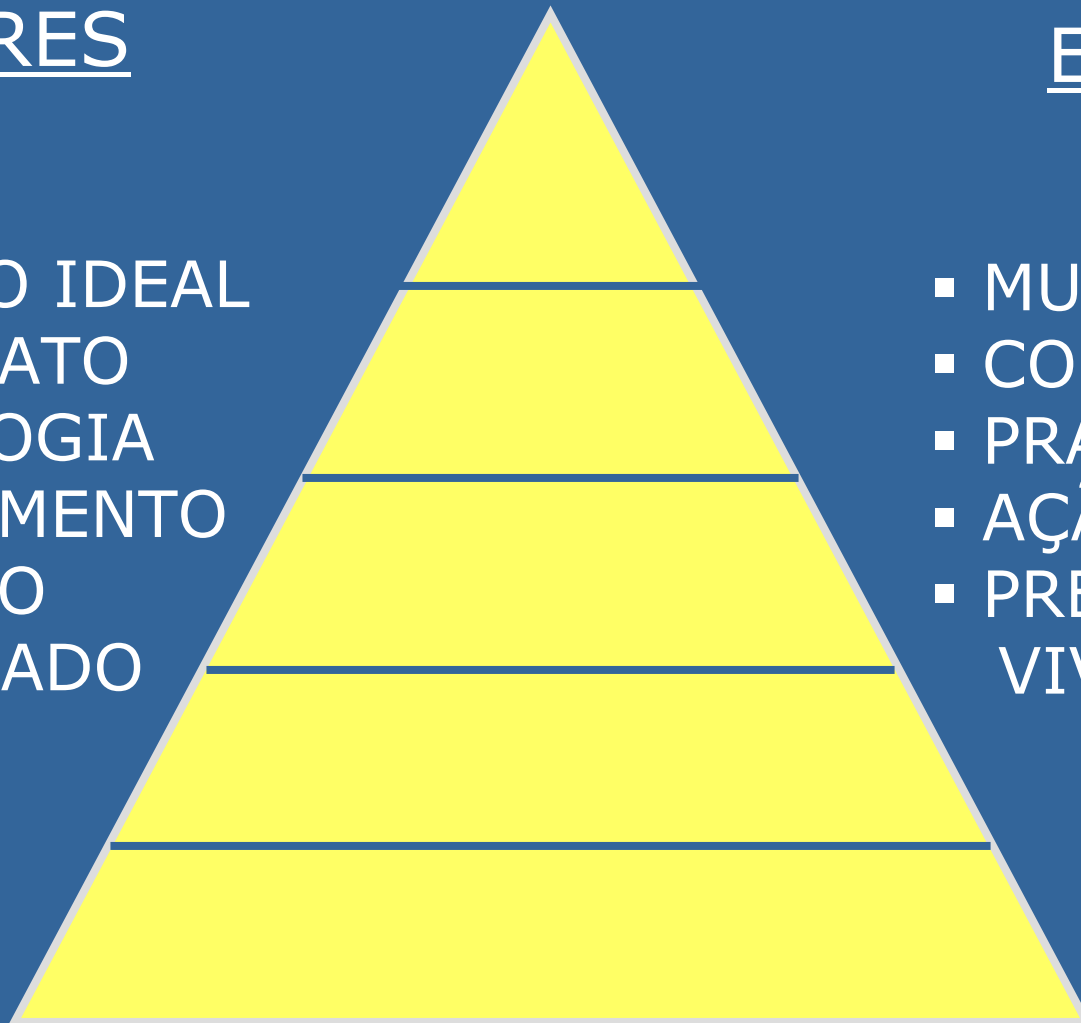
LIDERANÇAS EDUCADORAS

LÍDERES

- MUNDO IDEAL
- ABSTRATO
- IDEOLOGIA
- PENSAMENTO
- FUTURO DESEJADO

EQUIPES

- MUNDO REAL
- CONCRETO
- PRAGMATISMO
- AÇÃO
- PRESENTE VIVENCIADO



EDUCAÇÃO CORPORATIVA:
CONSTRUINDO A PONTE
ENTRE
DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS
E AS
ESTRATÉGIAS DE NEGÓCIO DA
EMPRESA

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

MISSÃO

Formar e desenvolver os talentos humanos na Gestão dos Negócios, promovendo a geração, assimilação, difusão e aplicação do conhecimento organizacional, através de um processo de aprendizagem ativa e contínua, e gerando resultados.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

OBJETIVOS

- Desenvolver as competências críticas: Empresariais e Humanas
- Aumentar competitividade

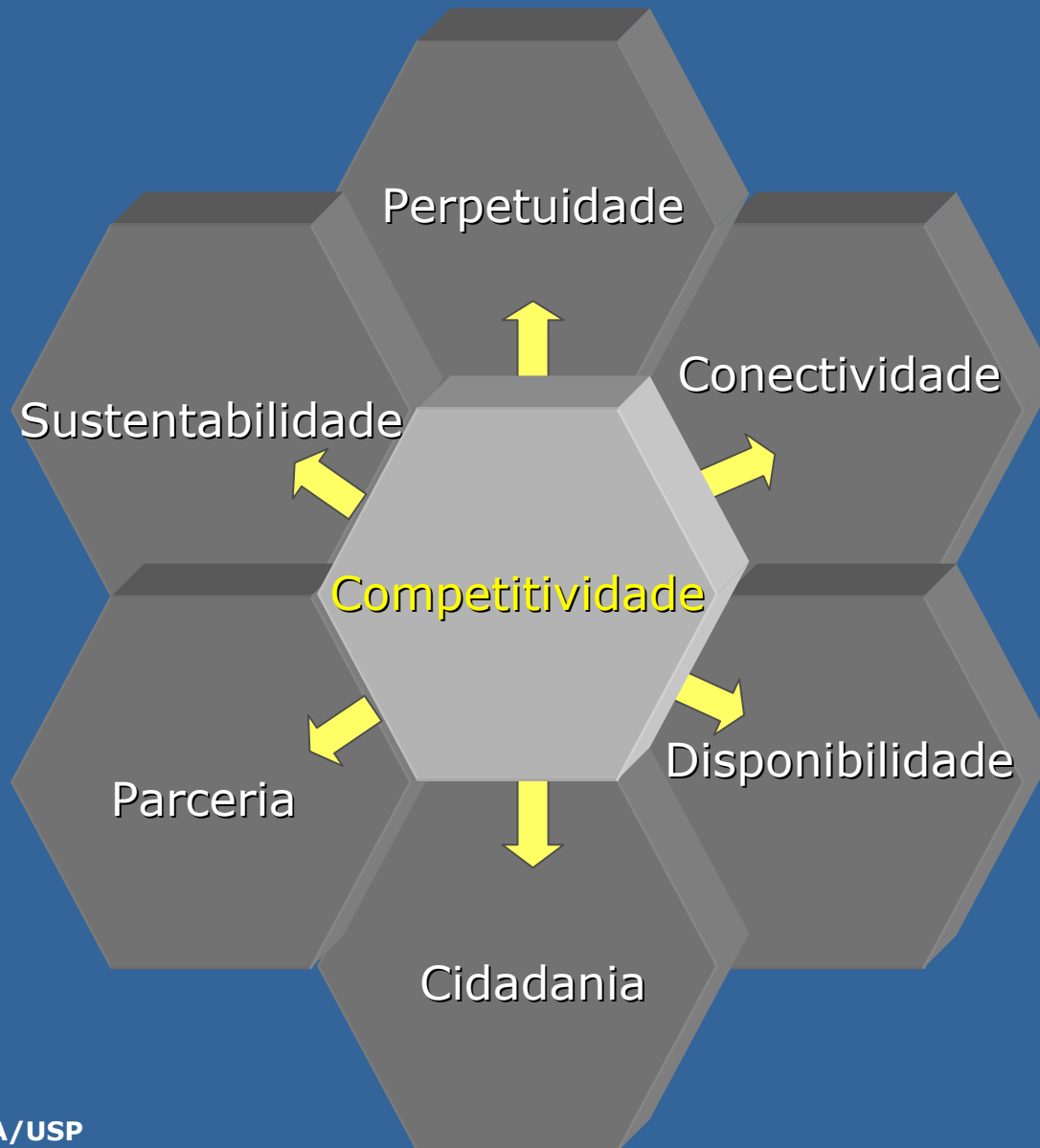
EDUCAÇÃO CORPORATIVA & ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Escolhas Organizacionais

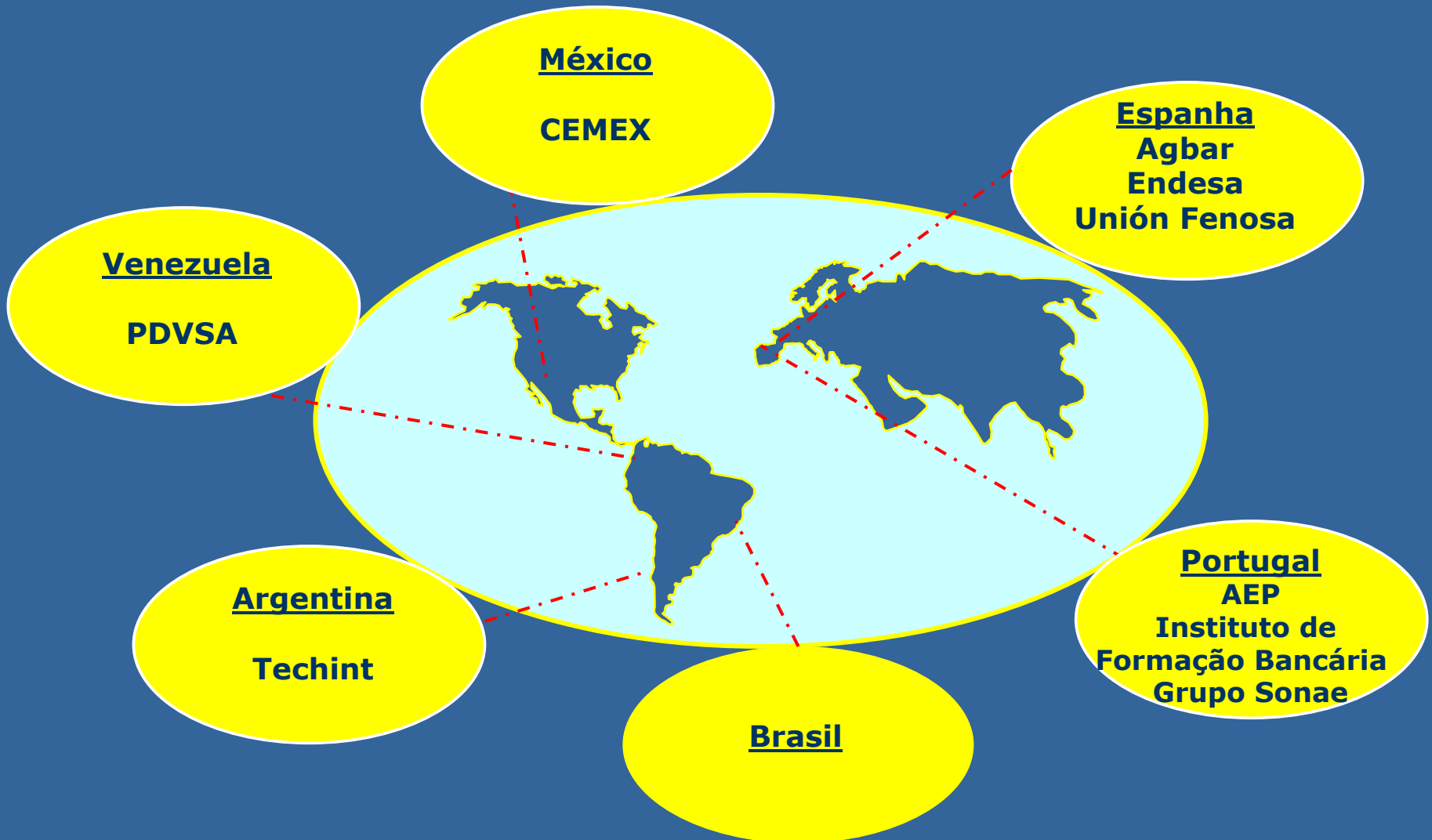
- Planejamento
- Recrutamento
- **Educação Corporativa**
- Carreira
- Sucessão
- Avaliação de Desempenho
- Acompanhamento
- *Coaching*
- Remuneração



EDUCAÇÃO CORPORATIVA: 7 PRINCÍPIOS DE SUCESSO



EDUCAÇÃO CORPORATIVA NA IBERO AMÉRICA



EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL



A B C... DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL

A

Abril
Accor
Alcatel
Alcoa
Algar
Ambev
Amil

B

Banco do Brasil
BankBoston
BIC
BNDES
Bristol

C

Carrefour
CEF
Citigroup
CNI-IEL
Correios

D

Datasul

E

Elektro
Eletronorte
Elevar
Elma Chips
Embasa
Embraer
Embratel

F

Facchini
Fiat
Ford

G

Globo
GM
GVT

I

IBM
Illy Café
Inepar
Itaú

K

Kraft Foods

L

Leader
Magazine

M

Martins
McDonald's
Metrô – SP
Microsig
Motorola

N

Natura
Nestlé
Novartis

O

Oracle
Orbitall
Origin

P

Petrobrás
Previdência

R

Real-ABN
Redebahia
Renner

S

Sabesp
Sadia
Serasa
Siemens
Softway
Souza Cruz

T

Tam
Telemar
Tigre
Transportadora
Americana

U

Ultraz
Unimed
Unisys

V

Vallé
Visa
Volkswagen

X

Xerox

EDUCAÇÃO SETORIAL

UNIVERSIDADES SETORIAIS: CONSTRUINDO PARCERIAS PARA COMPETITIVIDADE

União de empresas, concorrentes no mercado, mas parceiras no aprimoramento das pessoas e na formação do perfil de profissional demandado pelo setor.

São associações, sindicatos ou organizações não governamentais, que estão realizando profícuas e revitalizadoras parcerias, com o objetivo de formar profissionais com o perfil de competências necessário pelo setor, e também de promover a gestão do conhecimento setorial, mediante a realização de pesquisas e prestação de serviços à comunidade.

UNIVERSIDADES SETORIAIS

UAL Universidade de Alimentos

- Governo do Paraná
- Prefeitura de Curitiba
 - PUC-PR
 - SENAI-PR

Universidade ABRANGE Associação Brasileira de Medicina em Grupo

USEn Universidade Sebrae de Negócio

Educação Corporativa do SENAC-SP

UniSESI Universidade Virtual do SESI

UnDistribuição

- ABGroup
- Assoc. Brasileira de Supermercados (Abras)
- Assoc. Brasileira dos Atacadistas e Distribuidores
- Assoc. Brasileira das Indústrias de Alimentos
- Assoc. Nacional do Transporte de Cargas

Universidade SECOVI

Sindicato das Empresas de
Compra, Venda, Locação e
Administração de Imóveis
Residenciais e Comerciais de São
Paulo

21 COMPETÊNCIAS PARA O SÉCULO 21

1. TER FORTALECIMENTO INTERIOR
2. TER ORIENTAÇÃO AO CLIENTE
3. TER ORIENTAÇÃO A RESULTADO
4. TER MENTE ABERTA
5. TER FLEXIBILIDADE COGNITIVA
6. TER VISÃO GLOBAL
7. SER UM NAVEGANTE DO FUTURO
8. TER LIDERANÇA INTEGRADORA
9. TRABALHAR EM EQUIPE
10. TER VISÃO DE FUTURO
11. FAZER A GESTÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL
12. ADOPTAR TAMBÉM OS VALORES FEMININOS
13. ESTAR CONECTADO NO MUNDO
14. SER SONHADOR, CRIATIVO E INOVADOR
15. ELABORAR PROJETOS PARA ALCANÇAR OBJETIVOS
16. APROVEITAR BEM O TEMPO
17. TER A ATITUDE DE APRENDER SEMPRE
18. BUSCAR EQUILÍBRIO SEMPRE
19. INCORPORAR O NOVO
20. SER UM EMPREENDEDOR SOCIAL
21. SER RESPONSÁVEL PELA FORMAÇÃO DE PESSOAS

Educação Corporativa
e
Gestão do Conhecimento
como
Vantagem Competitiva

Marisa Eboli

6º Congresso FEBRABAN
de
Recursos Humanos

FEBRABAN

18 de Outubro, 2003

Muito Obrigada!

Prof. Marisa Eboli

meboli@usp.br

Tel.(11) 3731-8111

6º Congresso FEBRABAN de Recursos Humanos

FEBRABAN

17 e 18 de Outubro de 2003

Novotel São Paulo Center Norte