

Gestão do conhecimento faz bem aos negócios

em hsm.com.br



Em sua plataforma de gestão do conhecimento, a Brasil Kirin integra todas as suas frentes e iniciativas, garantindo e disseminando um conhecimento que agrega força e foco às pessoas e à empresa.

Promover o desenvolvimento das pessoas em busca dos melhores resultados, atrair e reter os escassos talentos em nosso mercado de trabalho, conseguir conciliar os investimentos em treinamento com a melhoria do desempenho das organizações e manter este conhecimento dentro da empresa têm sido as grandes questões da área de gestão de pessoas. Como enfrentar com sucesso essa realidade? Como investir nas pessoas e manter esse conhecimento na empresa? Como transformar as competências humanas em organizacionais? A resposta para isto pode estar na gestão eficaz do conhecimento. Estabelecer nas empresas um programa de gestão do conhecimento em que tenha um elo entre o desempenho das pessoas e do negócio é o caminho que trará bons frutos e uma relação adequada entre investimento e retorno da área. As empresas enfrentam um mercado dinâmico, instável, inovador e competitivo, o que as obriga a captar e buscar o conhecimento necessário para que se mantenha competitiva e à frente no mercado.

Como colocar em prática

1 - O primeiro passo é gerar um ambiente que incentive a criação de novos conhecimentos inspirados pelas competências instaladas na organização, bem como

nas individuais. Essa busca deve permear toda a empresa e deve ser baseada na cultura organizacional, na visão de médio prazo e nas necessidades de curto prazo da empresa.

Mais do que criar, as empresas também devem capturar os conhecimentos existentes no mercado, entre os stakeholders e também entre os profissionais que atuam em toda a sua cadeia de valor.

2 - A necessidade de criação e captura do conhecimento só trará o resultado esperado e o impacto nos negócios se aliada à gestão do conhecimento bem estruturada, que proporcionará subsídios e conhecimento necessário para superar os desafios. A organização de todos esses conhecimentos, por meio das ferramentas adequadas, garante que a informação seja perene e faça parte do dia a dia de todos. O registro também é uma das formas de manter esse conteúdo dentro da organização.

3 - O compartilhamento em todas as esferas da organização do que foi construído é fundamental, pois proporciona que seja estendido a um ambiente de conhecimento e de constante troca de ideias.

4 - Disseminar é outra prática relevante, pois permite o engajamento das pessoas em receber e agregar, fortalecendo o desenvolvimento das competências organizacionais e humanas. A proteção do conhecimento é uma das principais atribuições da gestão do conhecimento, pois permite manter dentro da empresa as competências e informações estratégicas do negócio, bem como os direitos de utilização do que foi construído e desenvolvido como propriedade da empresa. O coletivo deve ser prioritário neste aspecto, já que fortalecerá a busca de desafios e a retroalimentação do que foi aprendido, retido, compartilhado e disseminado.

“É preciso capacitar e desenvolver”

A capacidade de inovação e adaptação também deve estar presente. Saber adaptar-se às demandas e não ficar preso a soluções consagradas é, com certeza, um dos fatores fundamentais de sucesso. Para que esta gestão seja uma aliada para o desenvolvimento de pessoas e para a retenção do conhecimento, é necessário que o conteúdo desenvolvido seja construído em conjunto. A empresa deve proporcionar esta interação, seja das áreas especialistas como das áreas de negócios. As ferramentas de desempenho individual e coletivo e os planos de desenvolvimento devem estar diretamente correlacionados com a gestão do conhecimento. Não basta treinar, é preciso capacitar e desenvolver, preparando a equipe para os desafios do negócio e da carreira.