

ICKM
suceg | 2019



Quem não é visto, não é lembrado!

Daviane Chemin



LEMBRANÇAS DE NÃO SER VISTO

ESCOLHI O PROJETO MAIS RICO:

***APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO
CONHECIMENTO***

Programa de Desenvolvimento

**COMPETÊNCIAS
DAS LIDERANÇAS**



O INÍCIO DE TUDO

PLANO DE SUCESSÃO DO SISTEMA FIEP NA LINHA DA PROFISSIONALIZAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO



GRANDE DESAFIO

AS 10 COMPETÊNCIAS DO SISTEMA FIEP

1 Atuação Sinérgica, Sistêmica e Interdependente.

Capacidade de agir em equipe aproveitando as sinergias, considerando a multiplicidade de atores, casas, áreas, produtos e clientes, conduzindo a organização para resultados sistêmicos, aproveitando os desafios que surgem como uma oportunidade de aprendizagem. Competência para articular as atividades de forma a potencializar as ações em conjunto, valendo-se das estruturas distribuídas no Sistema FIEP para aumentar a produtividade, fortalecer as ações do Sistema FIEP e a sustentabilidade do conjunto.

2 Resiliência e Flexibilidade

Capacidade para adaptar-se às pressões, movimentos e exigências da organização, sem perder o foco e o compromisso, permitindo à liderança estar atenta aos sinais do entorno para reinventar-se continuamente.

3 Planejamento e Execução

Na busca da eficácia na entrega de resultados, trata da capacidade para planejar e executar ações e projetos, considerando aspectos financeiros, legais, técnicos e de temporalidade exigidos.

4 Capacidade de inovar gerando/agregando valor

Ser capaz de criar, captar, articular e operacionalizar novas formas de negócios, produtos, serviços e processos, bem como relacionamentos e parcerias técnicas e institucionais, no cotidiano e no ambiente organizacional.

5 Orientação para Resultado

Comprometimento com planos, metas e resultados para atingir, com êxito os números, ações e prazos, sem perder de vista o propósito maior que é o de transformar a sociedade.

5 Orientação para Resultado

Comprometimento com planos, metas e resultados para atingir, com êxito os números, ações e prazos, sem perder de vista o propósito maior que é o de transformar a sociedade.

6 Agir de forma cooperativa

Competência para relacionar-se, de forma cooperativa, utilizando o diálogo para construir compromissos em um espaço de acolhimento e solidariedade no ambiente organizacional. Capacidade em “co-inspirar” com nossos colegas, ampliando o entendimento do fazer organizacional para a impecabilidade em nossas ações.

7 Compromisso com a Educação Transformadora.

Ter convicção de que o melhor caminho para educar é através do exemplo, na prática efetiva de atitudes de abertura e flexibilidade para o aprendizado.

8 Liderança Inspiradora e Inovadora

Capacidade de inspirar e estimular continuamente as equipes para novos desafios, dando o exemplo e atribuindo sentido às ações que levarão o Sistema FIEP ao sucesso desejado.

9 Resultado com foco do cliente

Saber identificar as vertentes que impulsionam cada negócio (seja no âmbito social, institucional ou de mercado), entregando de forma rápida e eficiente produtos e serviços, gerando os resultados contratados.

10 Compromisso com princípios de sustentabilidade

Ter experiência, convicção, compromisso e capacidade de articulação, entre diversos atores que se relacionam com o Sistema FIEP para empreender nas ações institucionais necessárias para alavancar os princípios de sustentabilidade no Sistema e na sociedade.

Equação difícil sobre a mesa



**EQUAÇÃO DIFÍCIL
SOBRE A MESA**

EQUIPE DIVERSA: CO-CRIAÇÃO ***Com diferentes pontos de vista***



Aqui já começa o processo de gestão do conhecimento:
CONHECIMENTO PARTILHADO – APRENDER A APRENDER

EIS QUE SURGE!



Qual foi a idéia!



Etapas do processo

1ª

Preenchimento do **Inventário das Competências:**

DESAFIO: Relatar suas histórias de vida que comprovassem a experiência em cada uma das 10 competências

530 inscrições, ou seja, 16% do quadro efetivo do Sistema Fiep na época.

2ª



210 colaboradores
passaram pela primeira fase

***GESTÃO DO CONHECIMENTO:
MUITO MATERIAL E INFORMAÇÃO SOBRE NOSSOS ATIVOS INTANGÍVEIS***

2ª

TODOS OS CANDIDATOS NÃO SELECIONADOS, SEM EXCESSÃO
RECEBERAM UM FEEDBACK INDIVIDUAL, APONTANDO PARA
NOVAS PERSPECTIVAS OU ORIENTAÇÃO DA CARREIRA

GESTÃO DO CONHECIMENTO:
MUITO MATERIAL E INFORMAÇÃO SOBRE NOSSOS ATIVOS INTANGÍVEIS



3ª

210 colaboradores

CONTANDO SUA HISTÓRIA

PARA QUEM?

TODOS GESTORES DO SESI-SENAI-IEL-FIEP

POR QUE?

**GESTÃO DO CONHECIMENTO:
MUITA APRENDIZAGEM E TROCA, COM EMOÇÃO INCLUSIVE
ASSAÍ: DIRETORA DO COLÉGIO SESI**



4ª



PROGRAMA DE 06 MESES:

APRENDIZAGEM NA PRÁTICA: PROJETOS
INOVADORES EM CADA ÁREA

5ª

O “Líder Inspirador”



***70% de promoções
à função de
liderança: formal
ou informal
(projetos e processos)***

RESULTADOS



6^a e última

1º lugar no Prêmio

Ser Humano

ABRH-PR

GESTÃO DO CONHECIMENTO COM A COMUNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

ESCOLHI O PROJETO MAIS RICO

***E COM MAIOR PERDA DO
RECONHECIMENTO
DAS COMPETÊNCIAS
INSTALADAS:***



**COMO EVITAR ESTA TIPO
DE PERDA?**

TECNOLOGIA

***PLATAFORMAS DE GESTÃO DO
CONHECIMENTO***

UMA REFERÊNCIA: INNOVA SKILLS

Innov@Skills

Plataforma de Inteligência Colaborativa

O Sucesso das Organizações com Base em Resultados Humanos

POWERED BY



Instituto Stela





— A SOLUÇÃO

Trata-se de uma *Plataforma Tecnológica* avançada, visando utilizar os diversos perfis dos colaboradores de maneira abrangente, otimizada e focada.

Ela permite a empresa enxergar e aproveitar todo o *Capital Intelectual* de seus recursos humanos, aliando *Ativos de Competências, Valores e Aprendizados Organizacionais* instalados.



ENTREGÁVEIS

I. Gestão de Conhecimento

- Localizar os principais *Ativos de Competência* disponíveis na organização, em nível individual e coletivo.
- Servir como base de apoio na *Identificação de Fortalezas* já instaladas, orientando para a *Aquisição ou Capacitação de Competências* na empresa.

- Sustentar o processo de *Gestão do*
- *Conhecimento*, estruturando, preservando e localizando os *Ativos Estratégicos da Organização*.

Olhar para possíveis perdas de conhecimento



II . Reconhecimento e Valorização das Pessoas

- Dar visibilidade e exposição aos *Talentos Individuais* na empresa, criando novas *Oportunidades de Crescimento e Realização* em áreas potencialmente interessadas, eliminando as barreiras hierárquicas e geográficas.



III. Competência em Rede

- Montagem de *Grupos de Trabalho* não só baseado em competências funcionais e técnicas, para projetos específico – AGILIDADE e DIVERSIDADE



IV. Educação Corporativa

- Verificar a *Aderência das Competências* atuais com aquelas que a organização deseja e necessita para *Alavancar o seu Negócio*.
- Desenhar *Módulos Customizados* para grupos de aprendizado.
- Mensurar o *Retorno de Investimento* em capacitação.



V. Cultura e Design Organizacional

- Induzir uma *Cultura de Colaboração e de Compartilhamento de Conhecimentos e Atividades*, para além da estrutura formal.
- Criar novas *Arquiteturas de Quadro*, detectando e valorizando talentos existentes em qualquer locus da organização, com a *Otimização de Recursos e seu Crescimento*, sem a necessidade de novas contratações.



FONTES DAS INFORMAÇÕES

- Área de RH
- Sistema Integrado de Gestão de RH
- Colaboradores
- Lideranças
- Subordinados
- LinkedIn
- Plataforma Lattes
- Cursos / Certificados
- Várias outras





15ª Conferência Internacional de Gestão do Conhecimento
2º Seminário Internacional de Universidades Corporativas e Escolas de Governo

Obrigada pela confiança!

ICKM suceg 2019

ORGANIZADO POR



engin



IGTI



EGC



PATROCINADORES E APOIADORES



Diferenciais do programa

Candidaturas voluntárias de quaisquer colaboradores que, sob a orientação da área de RH, refletiram e avaliaram a si mesmos (com base nas 10 competências de liderança) entendidas como imprescindíveis ao Sistema Fiep.

O processo seletivo considerou as histórias de vida de cada um, avaliando assim competências tanto no ambiente de trabalho, quanto nas demais esferas de atuação social dos inscritos.

A área de Recursos Humanos envolveu os gestores organizacionais enquanto cooperantes do desenho da proposta, avaliadores na identificação de potenciais e, em seguida, como mentores e inspiradores no processo de desenvolvimento dos novos líderes. O programa operacionalizou-se com a participação de lideranças de todos os níveis organizacionais.