



TRABALHABILIDADES

O conhecimento nas empresas

A gestão do conhecimento (knowledge management) é cada vez mais o foco dos responsáveis das empresas, e consiste em gerir o conhecimento das pessoas dentro de uma organização, incluindo-se neste conceito as suas experiências, as informações relevantes adquiridas com o tempo, e, no fundo, tudo o que foi sendo adquirido pela equipa, facilitando o acesso e a utilização destas informações por qualquer pessoa interessada.

Já reconhecido como modelo de gestão, é uma mais-valia para qualquer organização porquanto pode ser implementado em diversos ramos de atividades e independentemente da dimensão da organização.

Este modelo tem o potencial para contribuir significativamente para a geração valor para as organizações. Contudo, não sendo algo tangível, dificulta a sua eficaz implementação, uma vez que se traduz num comportamento reiterado de toda a equipa. É por isso essencial que toda a equipa reconheça o modelo, o perceba e colabore na sua aquisição e implementação, se assim for, tornar-se-á numa forma de gestão do capital intelectual da empresa, que valoriza o conhecimento de toda a organização.

Numa perspetiva de competitividade empresarial, este modelo tem como pressuposto que as organizações possuem diferentes tipos de conhecimento, e que cada um pode proporcionar a base para uma vantagem competitiva. A ser assim, a criação do conhecimento deve ser construída na organização, dentro de uma atmosfera de renovação de ideias e partilha de informação, entre a equipa e a própria organização. Segundo Drucker (1993), um dos desafios mais importantes, impostos às organizações da sociedade do conhecimento, é desenvolver as práticas sistemáticas para administrar a autotransformação. Já para Porter (1998), o conhecimento é considerado por como a única vantagem a oferecer diferenciação para uma competição sustentável.

Independentemente da perspetiva em que é visto concluir-se que é imprescindível conhecer e compreender, para conseguir responder às questões: O quê? Como? Porquê? Com quem? Ao fazer este exercício de forma continuada, garante que não existe estagnação no conhecimento e permite a verdadeira gestão do mesmo, num de três sentidos: transferência de conhecimento, retenção de conhecimento e criação de conhecimento.

De facto, implementado o modelo, o mesmo passa a ser um ativo da organização e não um fator diferenciador deste ou daquele colaborador, para tal é necessário garantir a transferência interna do conhecimento permitindo a disseminação sustentada do mesmo, identificando os detentores do mesmo e trazendo em linguagem que permita a sua percepção pelos vários interlocutores na organização. Esta disseminação potencia a difusão para o exterior, possibilitando o seu acesso aos competidores no mercado, por assim ser, importa criar mecanismos que evitem a saída não controlada da informação da organização. Por fim, e para conseguir aproveitar este modelo como vantagem competitiva, há que estar à frente do mercado e tal só é possível se houver verdadeira criação de conhecimento. Consequentemente, é necessário questionar o que existe e permitir a toda a equipa que se envolva em novas soluções, novos produtos, novos serviços, formas diferentes de fazer o mesmo, ou outras situações, o importante é nunca dar como definitivo o que temos, ir gerindo o que corre bem e ir melhorando o que tem margem para tal, garantindo a evolução progressiva e diferenciadora ao longo da história de cada organização.

- Drucker, R. (1993) Sociedade pós-capitalista. São Paulo: Pioneira.

- Porte, M. E. (1998) Vantagens Competitivas: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus. ■

Rita Baptista
Partner/HRConsultant
ritabaptista@humangext.com

PUB.

HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

humangext.com

EMPREGADO DE MESA

com experiência para restaurante

de prestígio entre

Caldas da Rainha e Peniche.

CONTACTO PARA 918601148

913658733

Colaboradores interessados e motivados trabalham melhor



Sobreiro Duarte contou, perante uma plateia atenta e divertida, uma estória do filósofo Sócrates que relatava que a motivação dos trabalhadores de uma pedreira era proporcional ao conhecimento que tinham sobre o destino da pedra que partiam

Liderança e motivação são dois factores que andam directamente interligados e que influenciam o bom funcionamento das empresas, que deverá passar sempre por manter os colaboradores interessados e motivados. Estes foram os dois temas âncora do sétimo Encontro Nacional do Grupo Sentidos Dinâmicos, que trouxe às Caldas cerca de 200 pessoas de todo o país, ilhas incluídas. Na conclusão do encontro, Sobreiro Duarte, CEO do grupo caldense, falou dos **“7 C’s que envolvem as pessoas”** nas empresas, numa relação directa entre boas práticas de liderança que motivam os colaboradores.

O responsável começou por re-

tratar a evolução do cargo de comando dos trabalhadores. **“Antes havia capataz e mão-de-obra”**, depois veio o chefe, cuja função **“é mandar”**, e estas duas “espécies” deram lugar ao que hoje se chama de líder, **“que influencia, permite que os outros se envolvam, delegam e fazem”**, explicou Sobreiro Duarte.

O CEO do grupo caldense também desmontou a palavra motivação, que não é mais que dar um **“motivo para agir”**, que não deve ser um motivo dos outros, do chefe, mas sim o dos próprios colaboradores. **“É necessário provocar o interesse nas pessoas”**, sustenta. E pegou na peça feita pelo artista Carlos Oliveira para este evento,

que evoca os sentidos, para explicar esse processo. Liderar não pode ser **“ao calhas”**, frisa, é preciso saber como envolver as pessoas, perceber o que as motiva, escutá-las. **“Por vezes perdemos colaboradores ao atribuir-lhes funções de que não gostam, ou para as quais não têm aptidão”**, acrescenta. E isso só acontece se o líder não conhecer as pessoas com quem trabalha. E é neste provocar o interesse que encaixam esses 7 C’s, ou sete palavras começadas por cê: comunicação, confiança, colaboração, compromisso, competência, coragem e celebração.

Sobreiro Duarte sublinhou este último ponto. **“É preciso come-**

morar com vigor os momentos felizes”.

O encontro realizou-se durante todo o dia no auditório do antigo Externato Ramalho Ortigão, actualmente cedido à Santa Casa da Misericórdia das Caldas da Rainha, onde funciona o Centro de Recursos Comunitários.

Na parte da manhã o painel de oradores falou de motivação e, de tarde, falou de liderança.

O evento teve abertura e encerramento pela cantora caldense Rebeca e durante a manhã Carlos Oliveira fez uma peça cerâmica que foi distribuída, no final da sessão, pelos diversos intervenientes. Houve ainda vários momentos de poesia e violino. ■ J.R.

PUB.

PRECISA-SE

Pasteleiro

Caldas da Rainha

T. 919714302

(1192)

PRECISA-SE

Senhora para trabalhar em armazém
Tornada

918095952

(1211)

ADMITE-SE

Senhora responsável governanta interna, residir Peg. Residencial Óbidos. Dá-se casa c/ tudo necessário, Salário. Assunto sério, urgente

964436633

(1197)

SENHORA

Oferece-se para cuidar de pessoa idosa com muita experiência.

919435818

(1198)

PRECISA-SE

Casal para trabalhar em agropecuária

964005145

(750)

PRONTO A VESTIR

Empresa com sede em Caldas da Rainha há 40 anos admite os seguintes colaboradores:

Chefe de secção

1º Caixeiro

2º Caixeiro

3º Caixeiro

Exige-se:

- Prática comprovada de 2 a 3 anos
- Habilitações ao nível do 9º e 12º ano

Garante-se:

- Remuneração compatível com a experiência comprovada
- Formação adequada para cada função

Resposta ao nº 1195 deste jornal ou para o mail: jvgmodas@sapo.pt
(Guarda-se rigoroso sigilo)

(1195)