**O profissional do conhecimento**

Características e necessidades

Novos conhecimentos, novas habilidades e atitudes

Já está muito claro que o único ativo que diferencia uma organização das outras organizações é o capital humano, uma vez que somente ele é capaz de trabalhar os demais recursos de forma a produzir diferencial competitivo para as organizações.

Da mesma forma, sabemos que o mercado está cada vez mais imprevisível.

Logo, as organizações precisam estar atentas a essas mudanças abruptas. Assim, as pessoas desenvolvem conhecimentos, habilidade e atitudes compatíveis com essa nova realidade.

Nesse ínterim, Carbone et al. 2009 ressaltam que as empresas votadas pera o conhecimento, valorizam o conhecimento de seus colaboradores, investindo em programas de desenvolvimento profissional com foco em estratégia.

Os autores relatam ainda que o funcionário desenvolve a base útil para o trabalho, por isso seu desenvolvimento interessa muito para a empresa. Dessa forma, os funcionários podem ser um “grande laboratório de inovação, que atuará adequadamente caso haja uma política firme, responsável, de respeito e desenvolvedora do saber e das iniciativas” (CARBONE et al., 2009, p. 134).

A virtualização do trabalho, as intensas interações entre pessoas e instituições, a valorização dos ativos intangíveis e o crescente desenvolvimento tecnológico exigem profissionais cada vez mais polivalentes.

Assim, Chiavenato (2009) indica que o profissional da era da informação deve:

•  Reconhecer-se como parceiro do negócio, não como um mero fornecedor de mão de obra;

•  Manter um caráter pessoal e singular na organização, garantindo a diversidade que enriquece o potencial das organizações;

•  Estar apto para trabalhar em equipe, executando funções diversificadas, compartilhar conhecimento;

•  Autogerenciamento, multifuncionalidade e polivalência;

• Quando em papel de comando, ter postura democrática e incentivadora, promovendo a diversidade e interação entre a equipe;

Da mesma forma, cabe às organizações promoverem condições para que o potencial humano seja ampliado de forma a garantir o sucesso organizacional e a satisfação pessoal do trabalhador.

Formação desejada

A gestão do conhecimento vem sendo foco de investimento desde micro, pequenas e médias empresas até os gigantes conglomerados multinacionais nos mais diversos setores: empresas da administração pública, governos, além dos poderes Legislativo e Judiciário. Na área privada, os bancos, consultorias, área da educação, saúde, indústria, tecnologia, engenharia, marketing, comércio e serviços são grandes investidores.

Dessa forma, há cada vez maior demanda por profissionais multidisciplinares para preencherem os cargos de gestores do conhecimento nas instituições.

O novo executivo terá como missão capturar, organizar e reter esse conhecimento acumulado pelos indivíduos que fazem parte da organização. Ele deve ser um facilitador da prática de aprender, identificando, promovendo, dando suporte às redes, sugerindo melhorias no processo.

Dentre as principais características, o aprendizado contínuo é o que mais se espera desse profissional, no sentido de abordar questões estratégicas, táticas e operacionais relacionadas à gestão do conhecimento. Mapeamento e retenção de conhecimentos, redes sociais, aprendizagem colaborativa, governança e indicadores são alguns dos temas requeridos para o seu treinamento.

Essa exigência multifuncional não requer uma formação específica para o profissional da gestão do conhecimento. Na verdade, a diversidade de formações numa equipe de trabalho tende a enriquecer a interação e consequentemente, o resultado do trabalho.

É importante reforçar que na gestão do conhecimento não há uma formação requerida, mas via de regra se relaciona com áreas de TI, RH, marketing, administração, estratégia empresarial, entre outras. Na verdade, não há um curso de graduação específico, mas profissionais de qualquer formação podem exercer a função e buscar uma especialização nessa área.

Outro ponto a ser observado é que o conhecimento é gerado por meio da interação entre os integrantes da organização, o que personaliza sua evolução.

Há instituições que fornecem cursos, palestras e eventos especializados sobre o tema com intuito de fomentar a discussão e formar profissionais especializados.

Atribuições e desafios do profissional de GC

O que o profissional faz?

O avanço tecnológico propicia o surgimento de termos e profissões inéditos.

A internet, com sua forma de facilitar o compartilhamento das informações é um grande propulsor dessas mudanças. A profissão de gestor do conhecimento é uma dessas atividades. Mas, o que faz esse profissional?

Basicamente, ele tem a missão de capturar, organizar e reter o conhecimento acumulado pelos indivíduos que fazem parte de uma organização.

Apesar de relativamente nova no Brasil, a gestão do conhecimento está crescendo rapidamente no meio corporativo, tanto por empresas que querem tornar-se mais competitivas quanto por profissionais individuais que pretendem deslanchar a carreira.

Por ser uma profissão recente, ainda não existe uma descrição formal da profissão, mas tudo indica que isso deve acontecer muito em breve, devido ao crescimento do interesse das organizações nessa atividade.

Existem duas abordagens para gestão do conhecimento. Uma é mais operacional, e o profissional é responsável por documentar, fazer relatórios, organizar e auxiliar outras pessoas da empresa a documentarem seus conhecimentos, além de facilitar o acesso às informações.

A outra abordagem é mais estratégica e mais procurada pelas empresas. É o profissional que busca trabalhar não só com a documentação, mas também estimular a colaboração e compartilhar o conhecimento.

Esse profissional precisa ter espírito de liderança, ser comunicativo e capaz de engajar e mobilizar as pessoas. Outra função importante do gestor do conhecimento é alinhar as expectativas da empresa e dos funcionários com relação ao trabalho que estão desenvolvendo.

O gestor do conhecimento deve ser um facilitador da prática de aprender.

Além disso, deve identificar, promover, dar suporte e sugerir melhorias em todos os processos.

Os desafios do novo mercado. A implantação dessa gestão exige flexibilização e mudança na cultura das empresas.

Muitas têm dificuldades em promover o compartilhamento das informações, dos conhecimentos, experiências e opiniões. E isso é fundamental para as empresas que querem obter os melhores resultados e desenvolver projetos inovadores.

A contribuição do gestor do conhecimento para a cultura organizacional implica criar meios nos quais as pessoas possam perguntar entre si, tirar dúvidas, pedir conselhos e interagirem. Por isso deve envolver todas as áreas importantes para gerar conhecimento e maior eficiência nas companhias.

Esses meios passam por criação de indicadores, governança corporativa, gestão de mudanças e principalmente geração de valor com o conhecimento gerado.

A competição acirrada exige desafios, tais quais: adoção de tecnologias inovadoras, alinhamento de processos internos e adoção de um modelo assertivo de gestão de pessoas (GRAMIGNA, 2007).

Enfim, o gestor enfrenta muitos desafios para a implementação de uma cultura de conhecimento. Chiavenato (2009) indica os três principais:

1. Criar uma estrutura administrativa de conhecimento: depende mais da ação e do apoio da alta gestão da organização. Relaciona-se com a construção de redes, bancos de dados, estações de trabalho etc. Pode ser a criação de universidades corporativas, definição de executivos de alto nível para tratar do assunto.

2. Construir uma cultura do conhecimento: derrubar barreiras e criar mecanismos para o desenvolvimento e a manutenção do conhecimento entre os departamentos. Promover, por meio do treinamento e desenvolvimento, um meio de comunicação do conhecimento. Nessa perspectiva, os profissionais de RH adquirem papel de agentes de aprendizado e consultores em desempenho.

3. Administrar resultados: dessa forma se consegue compreender as formas de gestão do conhecimento que colaboram com a rentabilidade ou com a economia de recursos, documentando o impacto econômico.

Fica claro que o gestor do conhecimento deve manter uma ampla rede de relacionamento, mas o apoio da alta administração é fundamental para que a gestão do conhecimento seja implementada e obtenha sucesso.

Características e conflitos entre gerações Um dos grandes desafios na gestão de equipes reside na diferença de pensamentos existente entre as pessoas. Observa-se, no entanto, que as pessoas tendem a ter comportamentos e percepções de mundo conforme a geração a que pertencem.

De certa forma, os avanços tecnológicos e da sociedade contribuem para que os indivíduos modifiquem seu comportamento e a forma de lidar com as pessoas.

Por exemplo, uma pessoa que teve sua vida profissional vivida entes do surgimento da internet pode ter dificuldade em compreender a dinâmica dos aplicativos e sua funcionalidade.

GERAÇÃO X

The Baby Boomers

GERAÇÃO Y

No entanto, como já discutido, o avanço tecnológico ocorre em velocidade cada vez maior e atualmente temos ao menos três gerações atuando na mesma arena profissional. Vamos ver cada uma delas:

•  Baby Boomers: os profissionais mais experientes, que nascerem entre 1940 e 1960, época marcada pelo fim da Segunda Guerra Mundial, foram educados com muita disciplina e rigidez. Por isso a hierarquia é muito respeitada.

Para esses profissionais, a carreira deve ser desenvolvida em uma única organização, por isso demonstram lealdade e compromisso com a organização. Suas atividades são melhor recebidas com instruções expressas e tempo para execução.

•  Geração X: é a geração nascida ente 1960 e 1980. Vivenciaram importantes mudanças na sociedade e grandes avanços tecnológicos. Os fatos históricos que presenciaram foram marcados por movimentos revolucionários.

Esses profissionais valorizam o trabalho e a estabilidade financeira. Geralmente têm perfil independente e empreendedor e são mais flexíveis quanto à forma de comunicação, que pode ser pessoalmente, ou eletrônica.

•  Geração Y: nasceram entre 1980 e 2000, num período de prosperidade econômica e já inseridos na tecnologia. Para essas pessoas, o trabalho é fonte de satisfação pessoal e aprendizado. Seu objetivo é buscar equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Não há tanto respeito pela liderança formal, mas pelo líder que merece o status. Esse profissional é muito imediatista e prioriza a comunicação virtual.

Com posturas tão diferenciadas, é bastante previsível a iminência de conflitos no ambiente de trabalho. A isso se soma a cultura organizacional, que pode tender para uma relação mais formal ou moderna, o que fortalecerá o comportamento de cada grupo.

Mas cabe ao gestor compreender os diferentes estilos de trabalho, assim como a forma que cada uma lida com relação ao trabalho em equipe. Além disso, o diálogo é fundamental para um bom convívio. Para isso, se devem buscar pontos em comum para que todos aprendam com os demais.

Para complicar um pouco mais as relações, já aponta no mercado uma nova geração denominada Geração Y , nascida após o ano de 2000, que traz características ainda mais imediatistas de inovadoras, com uma nova forma de compreender o mundo e empreender.

Diante desse desafio, cabe ao gestor da informação compreender cada perfil e disponibilizar a informação no tempo e na medida adequados para colaborar com a otimização do resultado organizacional.

A partir do texto responda:

**1 – Faça uma pesquisa sobre a três gerações apresentas e apresente um comportamento que os profissionais destas gerações que estão atrelados a gestão do conhecimento no exercício profissional.**

**2 – Como a cultura organizacional pode ser afetada por profissionais dessas gerações se eles forem gestores e líderes nas empresas em que atuam.**

**“ TRAGAM PRONTO N SEMANA QUE VEM POIS TEREMOS NO INÍCIO UM DEBATE SOBRE ESTES PERFIS"**

**“ TENHAM TODOS UM BOM FERIADO E LEMBREM-SE O QUE ESTE FERIADO REPRESENTA PARA A NOSSA CULTURA E NOSSA SOCIEDADE.**

**TFA**

**LUIZ LOBATO**