

Universidade Corporativa

Prof. Dante Girardi
Núcleo Pesquisas e Estudos em Recursos Humanos
NUPERH - 3721 6567

1

Referências

- BAYMA, F. *Educação corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências*. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- BOOG, G. G. (coord). *Manual de Treinamento e Desenvolvimento*: um guia de operações. São Paulo: Pearson Makron Books, 2001.
- EBOLI, M. *Educação Corporativa no Brasil*: Mitos e verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004.
- FLEURY, M.TL (coord). *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MEISTER, J. *Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas*. São Paulo, Makron Books, 1999.
- MUNDIM, A.P.F.; RICA RDO, E.J. et al. *Educação Corporativa: Fundamentos e Práticas*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- PACHECO, L. et al. *Capacitação e desenvolvimento de pessoas*. São Paulo: FGV, 2005.
- REVISTA T&D: Inteligência Corporativa. *Universidade Corporativa*. São Paulo: T&D, ano XV, ed 150, jun. 2007.

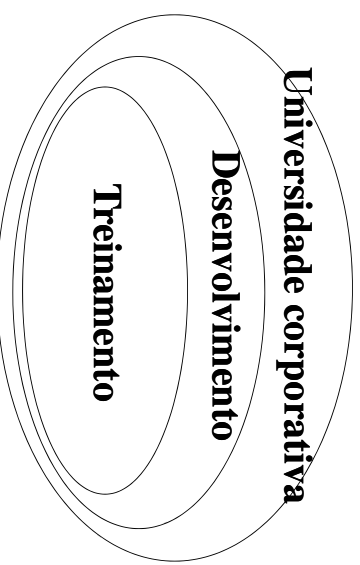
2

Estrutura da apresentação

- Introdução
- Referências
- Passagem de T&D para UC
- Mudança de paradigma
- UC Histórico
- Conceito de UC
- Sustentabilidade
- Alguns princípios para implantação
- Aspectos relevantes do projeto
- Etapas básicas para implantação
- UC articulando os conceitos
- Porque as empresas precisam da UC
- Algumas organizações
- Considerações finais

3

Evolução da UC



4

MUDANÇA DE PARADIGMA

CENTRO DE TREINAMENTO	EDUCAÇÃO CORPORATIVA
• Desenvolver habilidades	• desenvolver competências críticas
• Aprendizado individual	• Aprendizado organizacional
• Tático	• Estratégico
• Necessidades individuais	• Estratégias de negócios
• Interno	• Interno e externo
• Espaço real	• Espaço real e virtual
• Aumento das habilidades	• Aumento da competitividade

Fonte: Meister 1999

5

UC - Histórico

- Primeiros registros EUA – GM (1950) e GE (1955).
- Objetivo: aprimoramento de profissionais de alto nível para conduzir os negócios com grau elevado de excelência;
- Brasil, anos 90: percepção do T&D como estratégico, elemento impulsionador da competitividade;
- Fatores: organizações flexíveis; era do conhecimento; rápida obsolescência do conhecimento; educação como estratégia global organizacional;
- Uso de tecnologia acessível; educação formal não abordava conteúdos de interesse das organizações.

6

Subordinação da UC

(pesquisa com 164 empresas PPGA- FEA- USP)

- em 70% as empresas, a UC estava subordinada ao RH
- em 33%, as empresas a UC situa-se em nível abaixo do CEO
- em 40% dessas empresas a UC situava-se em dois níveis abaixo do CEO

Fonte: Anuário ABRH 2005

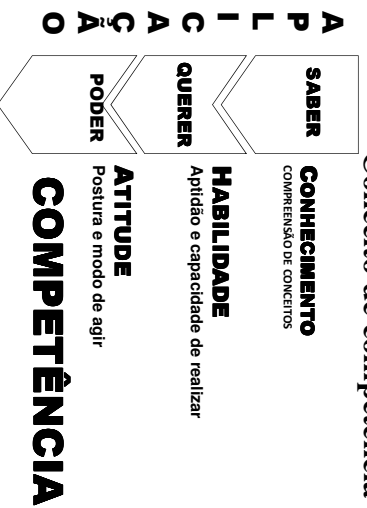
7

Conceito de UC

- O alinhamento de competências estratégicas e humanas para a geração de conhecimento para os negócios.

8

Conceito de competência



9

Sustentabilidade da UC

- Organizações flexíveis
- Era do conhecimento
- Rápida obsolescência
- Empregabilidade
- Educação para estratégia global. (MEISTER, 1999)

10

Alguns princípios para implantação

- Desenho de programas que incorporem a identificação das competências críticas.
- Migração do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem – aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar.
- Delimitação de programas que reflitam o compromisso da empresa com a cidadania empresarial.
- Estimulo para gerentes e líderes se envolverem com o processo de educação.
- Criação de sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos. (MEISTER, 1999)

11

Aspectos relevantes nos Projetos de UC

- Difundir a idéia de que capital intelectual será o fator de diferenciação das empresas.
- Despertar nos talentos a vocação para o aprendizado e a responsabilidade por seu processo de auto-desenvolvimento.
- Incentivar, estruturar e oferecer atividades de auto-desenvolvimento.
- Motivar e reter os melhores talentos, contribuindo para o aumento da realização e satisfação pessoal.

12

Etapas básicas concepção de uma UC (1)

- Envolver e comprometer a alta administração com o processo de aprendizagem.
- Definir o que é essencial para o sucesso.
- Realizar diagnóstico das competências críticas empresariais, organizacionais e humanas.
- Alinhamento do sistema de educação às estratégias de negócios.
- Definir público-alvo.
- Avaliar e ajustar programas existentes contemplando as competências críticas definidas.

13

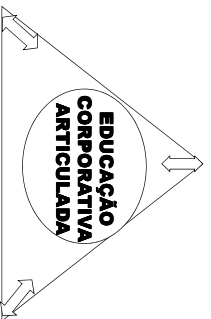
Etapas básicas concepção de uma UC (2)

- Conceber ações e programas educacionais presenciais e/ou virtuais sempre orientados para as necessidades do negócio
- Avaliar tecnologia de educação disponível
- Criar um ambiente e uma rotina de trabalho propícios à aprendizagem
- Imagem institucional
- Parcerias
- Corpo docente
- Estabelecer um sistema eficaz de avaliação dos resultados obtidos com investimento

14

UC articulando os conceitos

PORQUE FAZER?
COMPETÊNCIAS



O QUE FAZER?
INTELIGÊNCIA EMPRESARIAL
GESTÃO DO CONHECIMENTO

COMO FAZER?
APRENDIZAGEM

15

Porque as empresas precisam da UC

- Aprender é principal matéria prima do conhecimento.
- O mercado se movimenta com base no conhecimento
- Só existe inovação quando se usa o conhecimento
- Criar mecanismos estruturados para disseminação do conhecimento
- Basta vender, entregar e ter lucro?
- Produzir conhecimentos específicos
- Investir (e inventar) diferentes produtos e serviços
- Atender as necessidades do negócio
- EAD e E-learning

16

Algumas Instituições

EUA (2005)
AT&T,
Disney,
Federal Express,
GE,
Motorola,
Xerox,
Nordstrom,

Brasil (2006):	
Alcoa	Visa
CEF	Carrefour
GM	IBM
Siemens	Petrobras
Datasul	Sennac
Sesi	BB
Correios	Natura
Remier	Sadia
Vale do Rio Doce	Volkswagen
ACCOR	Algar
Anil	Ambev
McDonalds	Oracle

17