

Início

Sobre

Estudos e Pesquisas

Casoteca

Palavra de Especialista

Leituras Recomendadas

Espaço Acadêmico

Notícias

Contato

CASOTECA/PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Prática de CG: Programa de Mentoria na Petrobras.

Palestrante: Paulo da Luz

Data: 14/06/16



Gestão do Conhecimento na Petrobras

Programa Mentor Petrobras

Café do Conhecimento no IPEA

Práticas de Gestão do Conhecimento (GC)

junho/2016



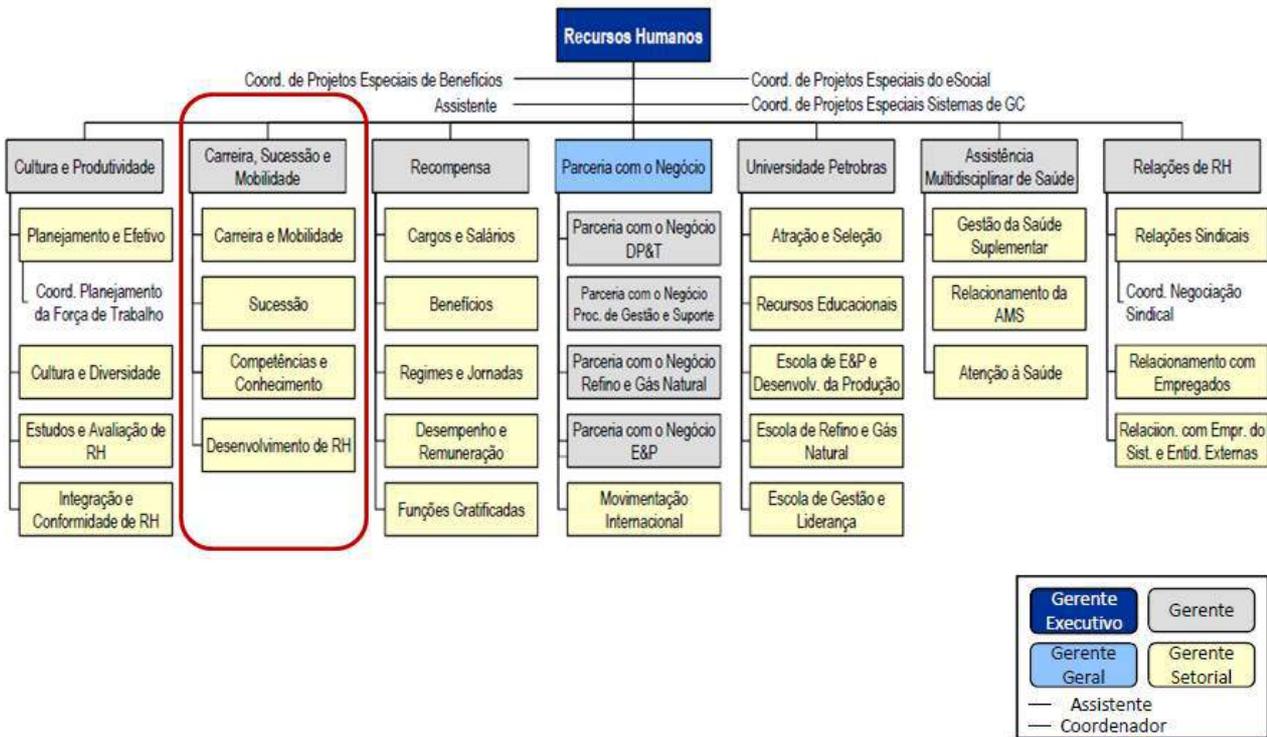
• Desafios de RH e de Gestão do Conhecimento

• Processo de GC na Petrobras

• Projetos da Gerência de Gestão do Conhecimento

• Programa Mentor Petrobras

• Questões para debate



Desafio em RH 2030



Introdução de novos arranjos e relações de trabalho considerando a tecnologia e o perfil do profissional do futuro

Promover práticas e processos de RH flexíveis e diversificados visando a valorização do empregado.

Desenvolver empregados e gestores para atuarem em ambientes de maior complexidade e diversidade.

Desafios da GC na Petrobras



Utilizar estratégias de gestão do conhecimento desde a admissão, como no desenvolvimento, até desligamento dos empregados.



Realizar a gestão do conhecimento utilizando soluções customizadas, tendo em conta as necessidades das diferentes áreas e projetos.



Buscar a integração dos processos e tecnologias.



Considerar a gestão do conhecimento como algo natural, único e adaptável a rotina.

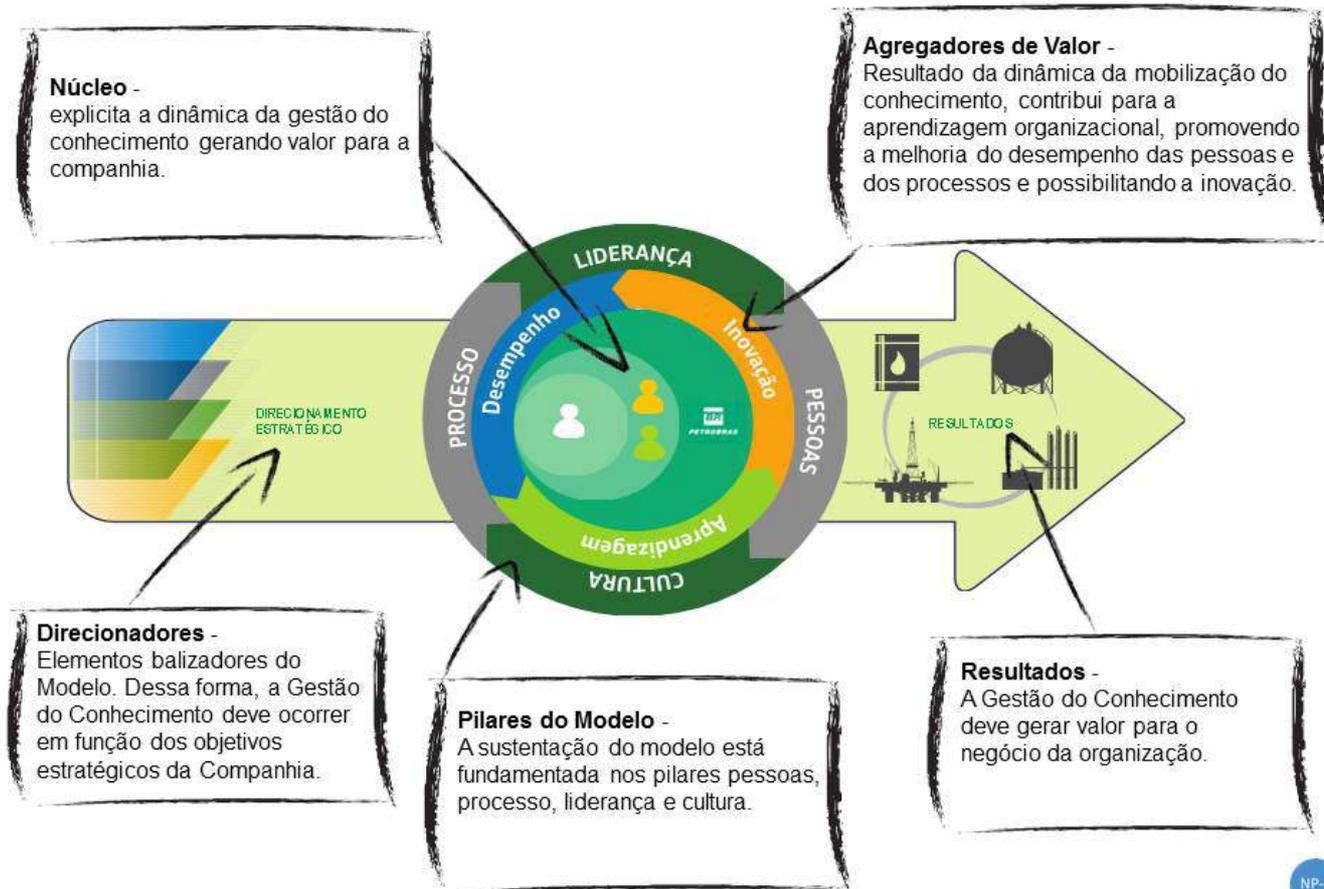
Processo de GC na Petrobras e Modelos de Gestão e Atuação

Gestão do Conhecimento na Petrobras é um processo que visa à criação de valor para o negócio, buscando identificar, criar, preservar, compartilhar e aplicar conhecimentos necessários à realização dos processos e projetos da companhia.



NP-1

Modelo de Gestão do Conhecimento



NP-1

Projetos da Gerência de Gestão do Conhecimento

NP-1

Projetos e Práticas de GC

Fortalecer e Desenvolver rede de GC



Base Integrada de Conhecimento



Apoiar estruturação de GC nas Áreas



Inovação



Integração GC com processos RH



Práticas Corporativas de GC



Programa Mentor Petrobras

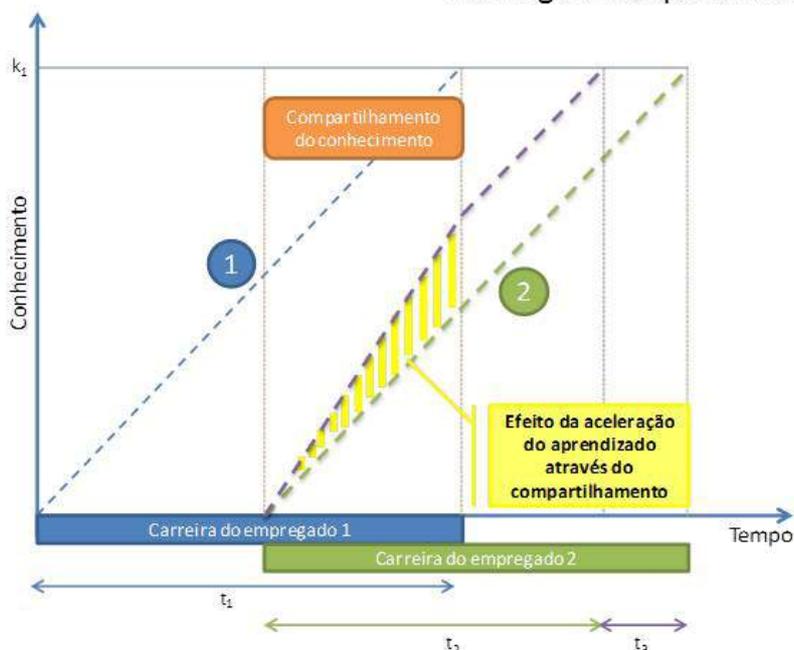
NP-1

MENTOR PETROBRAS

Relação estruturada de desenvolvimento, que visa a **acelerar o compartilhamento** do conhecimento entre empregados **experientes (final de carreira, com conhecimento estratégico/crítico)** e empregados que já **possuem autonomia** em suas atividades.

Abrange o compartilhamento de:

- competências técnicas,
- cultura,
- valores,
- experiências e
- rede de relacionamentos.



NP-1



PROGRAMA MENTOR PETROBRAS - RESULTADOS



*“Os produtos gerados propiciaram **garantia de qualidade, redução de custo e tempo dos processos** envolvidos.”*

*“Meu projeto **sistematizou** a atuação dos profissionais de Segurança na UO-ES/ATP-NC/OP-S, [...] **resolvendo problemas de atrasos** na sistemática de emissão de PT sem que, para isso, fosse necessário um super dimensionamento da equipe.”*

*“A migração de um Servidor de Funções que estava pendente de realização há anos e **modernizou o parque da área**, trazendo novas funções e **corrigindo erros**, com **ganhos de produtividade** para todos os colaboradores que o utilizam (potencialmente, centenas de pessoas)”*

*“O trabalho foi o desenvolvimento da soldagem em operação de Teto de Tanques de Carga de FPSO em operação, visando um **ganho de produtividade, custo e tempo**, pois para cada soldagem no teto deveria ser feita o esvaziamento do tanque e a colocação em free for fire, o que que leva a **custo de R\$ 400.000,00** em média.”*

*“Houve **diminuição do tempo de cálculo** e do **custo** no aquecimento da carga de óleo combustível nas exportações”*



PROGRAMA MENTOR PETROBRAS - PESQUISA DE AVALIAÇÃO 2015



- **90%** dos empregados sente-se **valorizados** por participar do Programa Mentor
- **95%** entendem o **Plano de Mentoria** como uma **ferramenta útil** para planejar o trabalho
- **92%** consideram que **desenvolveram seus conhecimentos** com o Programa
- **80%** entendem que a mentoria deixou-os **mais motivados** para desenvolver o seu trabalho

PROGRAMA MENTOR PETROBRAS - LIÇÕES APRENDIDAS

- O mentoria precisa ser reconhecida como um processo que faz parte de **rotina de trabalho** do empregado (rotina trabalho x projeto de mentoria);
- O **acompanhamento do RH** é muito importante para que o projeto chegue até o final com êxito;
- Readequação do **treinamento** para um único dia, com maior **foco nos comportamentos e nas ferramentas** que serão necessários para o processo;
- **Eventos** celebrando o encerramento das mentoria e apresentação dos produtos gerados são importantes para **reconhecimento** e criam **comprometimento** com as entregas (produtos finais);



Questões para debate

- Como você posiciona a GC na sua organização?
- Que estratégia é mais adequada para implementar as práticas de GC na sua organização?
- Como incentivar o compartilhamento de conhecimentos entre profissionais mais experientes e aqueles com potencial para desenvolvimento?

OBRIGADO!

Paulo da Luz

paulodaluz@petrobras.com.br

- < Ant
- Próx >