

KNOWLEDGE MANAGEMENT

De vez em quando, surge algum termo novo no mundo da liderança e administração. Em geral, são palavras da língua inglesa e começam a ser utilizadas com tanta rapidez e fluência que passam a fazer parte de nosso vocabulário. *Knowledge management* promete ser um desses termos que começará a ser utilizado com maior frequência daqui para frente. Uma tradução possível seria *Gestão do Conhecimento*. Quando ouvi esta expressão pela primeira vez, rapidamente me interessei para descobrir o que significa o conceito, e confesso que fiquei bem entusiasmado com o que ele propõe. Para ser bem simples, a expressão propõe um desafio à quebra de paradigmas no que se refere ao modelo organizacional tradicional. Propõe que o novo modelo se baseie com mais ênfase nas áreas de conhecimento do que na estrutura já criada e em funcionamento. Existe abertura para qualquer novidade que se faça importante diante de determinado conhecimento ou competência. A proposta é colocar os indivíduos nos lugares estratégicos, de acordo com seu conhecimento e, assim, alimentar uma nova estrutura ou modelo em que a interação entre diferentes áreas do conhecimento seja tão perfeita que, em pouco tempo, a estrutura tradicional – em que cada um faz seu trabalho de acordo com um perfil criado de acordo com um cargo – simplesmente desaparecerá.

Mas, o que chama mais a atenção é o princípio fundamental desse modelo, que sugere que o maior capital de uma organização é o conhecimento de seus colaboradores. E por conhecimento sugere-se não apenas o conhecimento técnico, mas também o patrimônio de vivência, a criatividade e sabedoria em lidar com situações adversas. Capital intelectual é o princípio da *Gestão do Conhecimento*. Não é a pessoa que se adapta a um perfil já construído e fechado, mas sim a organização que se adapta a um colaborador cujo conhecimento seja compatível com a necessidade da companhia naquela área. O detalhe é: tal pessoa precisa ter um patrimônio de conhecimento digno de fazer parte da equipe. A *Gestão do Conhecimento* aposta no quanto alguém pode contribuir para que todos sejam beneficiados, então, não se pode impor regras, mas sim incentivar que cada um produza ao máximo com base em suas habilidades.

Esse novo modelo é um desafio para toda organização estruturada por departamentos e que já tem cargos fixos e tradicionalmente aceitos na estrutura. A primeira quebra de paradigma será exatamente vencer os cargos com o princípio do talento e da competência. Na verdade, isso nem é tão novo se pensarmos em duas palavras que encontramos na Bíblia: dons e talentos. Cada pessoa, com um potencial único, é chamada a fazer parte de um grupo e contribuir de acordo com esses elementos, que poderíamos hoje chamar, sem medo de errar, de *knowledge*. Não há uma preocupação inicial com um cargo a ser preenchido, mas sim em encontrar uma pessoa cujas habilidades, potencial e dom sejam utilizados para o crescimento do grupo todo. Eu arriscaria dizer que a Bíblia tem uma espécie de *Spiritual Knowledge Management*, ou seja, uma Gestão Espiritual do Conhecimento. Podemos utilizar esse exemplo – dom e talento – para incentivar cada organização a valorizar o talento de cada um, de acordo com seu perfil, e chamar pessoas para contribuírem com esse patrimônio único de fé, conhecimento, habilidade, garra, visão e outros elementos, para construírem um todo melhor, trazendo para o grupo não um perfil já formatado, mas sim novas possibilidades, que só serão descobertas em um ambiente de incentivo e abertura ao novo.

Gestão do conhecimento. Gestão das habilidades pessoais. Gestão dos dons e talentos. Gestão do potencial de cada um. Expressões diferentes, mas que definem bem o que é *Knowledge Management*.