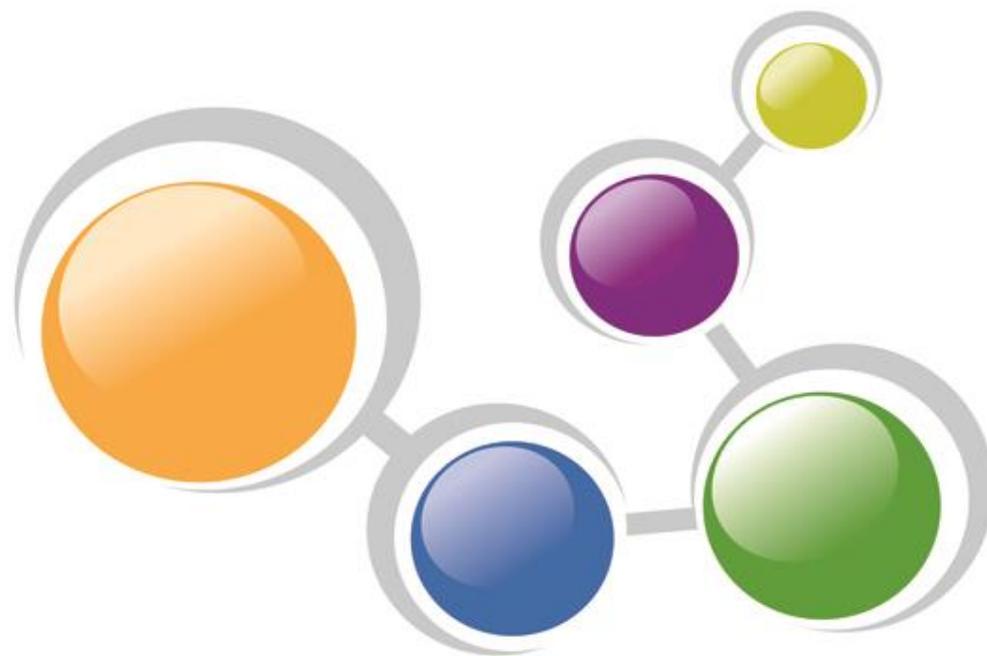


Gestão do Conhecimento no GAPRE/EB





Quem somos

Um pouco do
GAPRE/EB

Qual a nossa necessidade

Porque
implementar GC
no GAPRE/EB

O projeto

Experiências de outras Unidades

Pesquisas externas

Fases do projeto

Produtos/resultados

Considerações finais



GAPRE/EB - Fortalecendo relacionamentos em defesa dos interesses da Petrobras

**Gabinete da Presidente
GAPRE**

Coordenação
de Suporte
à Gestão

**GAPRE
Escritório de Brasília**

Coordenação de
Relacionamento com
Órgãos de Controle

**Relacionamento com
o Poder Executivo**

- Coordenação de Relacionamento com Embaixadas

Articulação Interna

**Relacionamento com
o Poder Legislativo**

- Coordenação de Relacionamento com a Câmara de Deputados
- Coordenação de Relacionamento com o Senado Federal



- **Pesquisa de Ambiência 2011**

Na equipe em que trabalho existe troca de conhecimentos entre as pessoas? FVR 55

- **Panorama do GAPRE/EB em 2012:**

- *Dos 11 empregados com função, 5 já estão aposentados pelo INSS (45%) e destes,*
- *3 estarão aptos a se aposentar pela Petros (27%) até 2014;*
- *Não existência de iniciativa para reter o conhecimento destas pessoas no GAPRE/EB*

- **Não existe no SINPEP padrões do GAPRE/EB**

- **O Escritório de Brasília fica um pouco isolado da realidade dos negócios da Petrobras.**

- *É preciso aproximar as pessoas das atividades fim da Companhia.*





1ª ETAPA: Busca por experiências bem sucedidas que servissem de referência

- Solução flexível que atenda às necessidades de geração e gestão do conhecimento no GAPRE/EB
- Adoção de práticas e ferramentas simples e já utilizadas na companhia
- Materiais de referência:
 - Trabalho “Gestão do Conhecimento na Administração Pública” - IPEA (2005)
 - Iniciativa “Passagem de Bastão” - CENPES (2011)





2ª ETAPA: Levantamento

- Identificação do conhecimento crítico, seus atuais detentores e eventuais receptores
- Produto entregue: Matriz do estágio de conhecimentos críticos →
- Pontos de destaque:
 - *Participação da força de trabalho na avaliação do conhecimento crítico com posterior validação gerencial*
 - *Não identificação de profissionais reconhecidos como referência*
 - *Sucessores não foram identificados*

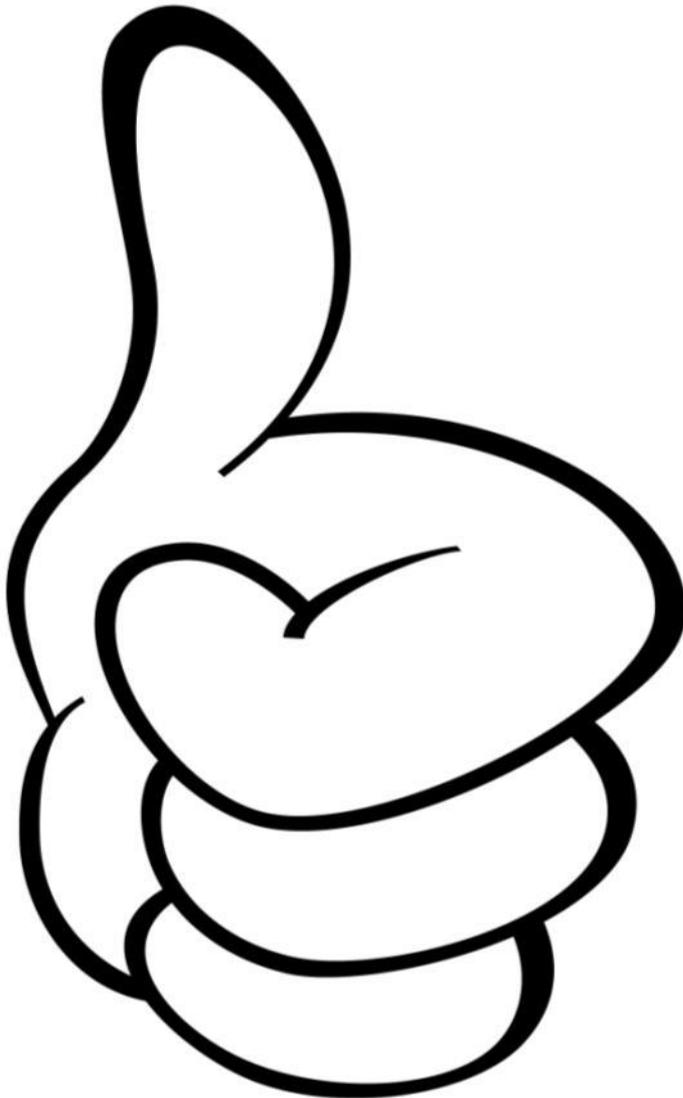




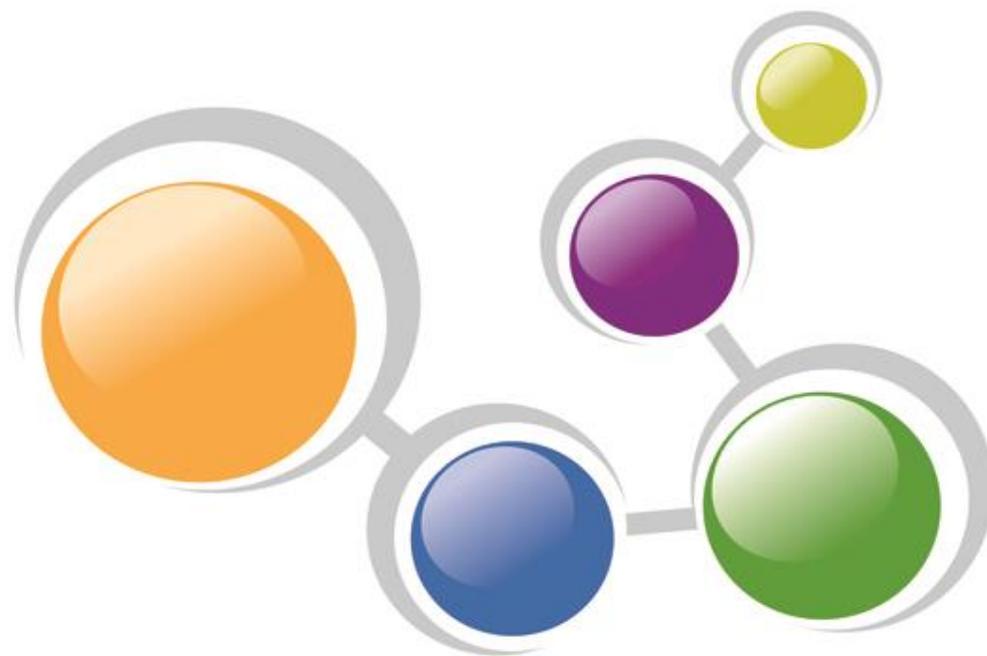
3ª ETAPA: Implantação

- Seleção de práticas (intercâmbio com outras áreas, palestras/encontros com áreas de relacionamento, cursos de curta duração, e estudo dirigido)
- Produto entregue: Planos de implantação de práticas →
 - Ênfase no aproveitamento do conhecimento já existente na companhia
 - Avaliação das práticas
- Produto a ser entregue: Planos de desenvolvimento de recursos humanos alinhados à matriz de conhecimentos críticos
- Ponto de destaque:
 - Necessidade de maior participação da força de trabalho (quórum ainda abaixo da expectativa) - 50% de participação do público alvo para prática de “Intercâmbio com outras áreas/gerências” e 36% de participação do público alvo para a prática de “Palestra/Encontro com áreas de relacionamento”.





- O projeto foi um desafio bem aceito por toda a equipe
 - A gestão do conhecimento no GAPRE/EB é vista como uma oportunidade de troca, aumento da rede de contatos entre as áreas e a utilização de perfis mais adequados a cada situação.
 - Associação gestão do conhecimento e desenvolvimento de competências
 - Necessidade de implantação de medidas de reconhecimento e recompensa
- Peculiaridade de se tratar a gestão do conhecimento na atividade de relacionamento institucional (p.ex.: registro do conhecimento produzido)
 - Interlocutores de GC em cada área
 - Apoio do RH/GC aos RHs das Unidades (disseminação de melhores práticas, lições aprendidas, consultoria técnica etc.)



Fim