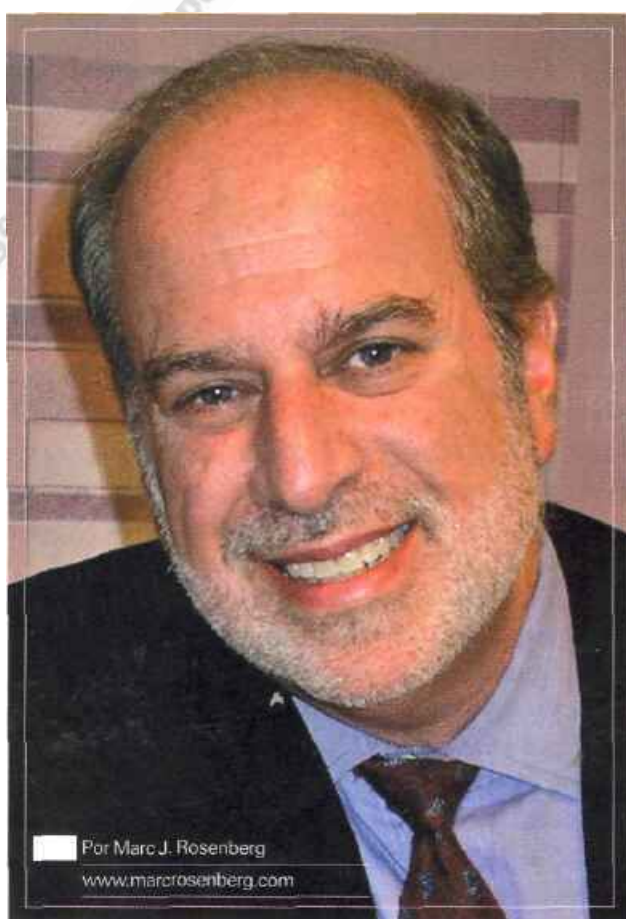




O e-learning e a GESTÃO de talentos

Os avanços feitos na tecnologia do aprendizado habilitam a distribuição de conhecimento a qualquer pessoa, não importa onde ela esteja. Porém, para que isto ocorra de maneira satisfatória, é preciso pensar o aprendizado numa perspectiva de gestão de talentos





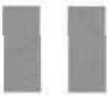

gestão de talentos reflete uma visão estratégica de como as organizações recrutam, gerenciam, desenvolvem, motivam e suportam seus funcionários. Embora o aprendizado seja essencial para o êxito de uma

gestão de talentos, os programas de aprendizado presenciais e on-line formalizados não são suficientes. A oportunidade de crescimento e a proposição emergente de valor para o aprendizado, especialmente o e-learning, em suporte ao talento organizacional, resultam de sua contribuição cada vez maior à aprendizagem dos funcionários no próprio trabalho, além da em sala de aula.

O suporte aos funcionários na execução bem-sucedida de suas atividades no trabalho é um atributo central da gestão de talentos. Os avanços feitos na tecnologia do aprendizado habilitam a distribuição de conhecimento a qualquer pessoa, independentemente de onde esteja, e a qualquer hora que o necessitar. Na economia de ritmo rápido dos dias de hoje, nenhuma empresa ou outra organização pode se dar ao luxo de esperar enquanto todos são treinados em um novo procedimento, um novo produto, uma nova tecnologia ou uma nova estratégia. Independentemente se são dez ou dez mil pessoas, a necessidade crítica é para a distribuição instantânea de conhecimento, e uma atualização contínua desse recurso, sob uma velocidade e alcance que não mais serão tratados exclusivamente em uma sala de aula. Até o treinamento on-line, o e-learning como é praticado atualmente, não é uma modalidade tão rápida ou flexível para acompanhar sozinho esse ritmo. Assim, devemos investir em estruturas

operacionais e culturas que possibilitem conhecimento novo e recente para fluir livremente pelas fronteiras organizacionais e geográficas diretamente para os que necessitam dele.

O treinamento não desaparecerá; existem ocasiões em que uma sala de aula ou cursos on-line formais são certamente necessários, mas há um número crescente de situações em que o acesso às informações ou as oportunidades para colaborar com colegas no contexto do desempenho no trabalho são as melhores estratégias. Hoje, as pessoas em todas as funções e níveis de trabalho lidam com um certo embaraço com uma quantidade cada vez maior de informações necessárias para executar suas tarefas. Eles nem sempre podem aguardar pelo início das novas turmas de aprendizado. Como a sociedade em geral, o ambiente de trabalho está se tornando uma rede cada vez mais sofisticada, vinculando pessoas a informações, e entre elas próprias. O acesso às informações que seja confiável, completo e alinhado com o trabalho, e a habilidade de acessar outras pessoas que estão fazendo



O local de trabalho
centrado no
conhecimento não é
apenas uma realidade
para nós do ramo do
ensino, mas o segredo
para o sucesso de uma
estratégia global para
a gestão de talentos

trabalhos similares —tanto profissionais como experts—, individual e coletivamente, são requerimentos em tempo real para os negócios nos dias de hoje.

Adotar novas estratégias de aprendizado no trabalho, como a gestão do conhecimento, as comunidades de prática, o acesso aos especialistas,

entre outras, vai além dos limites do e-learning tradicional. O local de trabalho centrado no conhecimento não é apenas uma realidade para nós do ramo do ensino, mas o segredo para o sucesso de uma estratégia global para a gestão de talentos. O suporte ao desempenho de funcionários em suas tarefas, desde o dia em que entram na organização até o dia que a deixam, é o que representa a gestão de talentos. Como profissionais do aprendizado e desempenho sabemos disso, e, agora, com as novas práticas de mudanças no jogo, envolvendo a tecnologia do aprendizado e desempenho, a oportunidade para que realmente suportemos a empresa na linha de frente dos negócios está finalmente à nossa disposição. Isso não significa que devemos abandonar a sala de aula ou a universidade corporativa, mas sim que devemos reconhecer o local de trabalho em si como a principal arena para a aprendizagem, e transferir nossos esforços e recursos para refletir esse novo equilíbrio entre o ensino formal e o informal no trabalho.