

# O novo como DESENVOLVIMENTO

As novas mídias, tecnologias, redes e recursos eletrônicos estão revolucionando o modo como pessoas se comunicam. Mas e as empresas, o que elas estão fazendo e aprendendo com isso?

Por Dacio Calixto

V

ocê já parou para pensar em quantas novas formas de interação, aprendizagem, compartilhamento e redes sociais surgiram nos últimos anos ou meses? Alguma idéia? Pois bem, nem eu. São tantas que tentar usar ou pelo

menos experimentar todas *acaba* sendo um pouco insano, e mesmo se tentar, ao chegar perto da última, outras tantas novas já saíram e estarão explodindo entre os internautas.

Atualmente uma avalanche de ambientes com o intuito de compartilhar, trilhar, encontrar, linkar, comunicar, divulgar, buscar, etc. atuam no nosso dia-a-dia, como os famosos MSN, Orkut, Facebook, Blog, Myspace, Ning, Youtube, LinkedIn, Twitter e muitos e outros. Hoje é fácil assistir a um programa de TV em que o apresentador informa que eles, os internautas, estão "twittando" ao vivo ou então pede para segui-lo em seu twitter. E você, não tem nenhum seguidor? Sabe do que estão falando? É hora de manter-se, pelo menos, atualizado. Esse é o momento que vivemos.

Agora, para engrossar um pouco mais, imagine tudo isso no ambiente de trabalho. Como lidar com o novo time de funcionários que é sedento por novidades tecnológicas, que não pode ficar mais que um dia sem alimentar o seu blog ou que tem que dar algumas "twittadas" descrevendo as suas três últimas peripécias do dia?

E o pior ainda está por vir: como capacitar e desenvolver profissionalmente esse batalhão que "bloga", "twitta", troca mensagens instantâneas com dez amigos simultaneamente e ainda fica plugado com o seu tocador de mp3? Essa pergunta toma proporções cada vez maiores a partir da disseminação de novas tecnologias, do barateamento, cada vez mais crescente, dos microcomputadores e do acesso à internet de banda *larga*.

As empresas estão cada vez mais preocupadas, ou pelo menos deveriam estar, na busca de formatos mais adequados e eficientes para utilizar as novas tecnologias no treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores. Nem tudo

No Youtube,  
por exemplo,  
um vídeo pode  
chegar à marca  
de um milhão  
de visitas em  
frações de dias  
ou horas... Mas  
como isso? Por  
meio das  
inúmeras redes  
sociais

funciona para todos e nem todos tem condições de usar tudo, por isso temos que ir com calma e contar com um time de recursos humanos e apoios externos, os



Nem tudo funciona para todos e nem todos tem condições de usar tudo, por isso temos que ir com calma e contar com um time de RH e apoios externos para que possam encarar a batalha

especialistas, para que possam encarar essa batalha, para que consigam mesclar o uso desses meios de forma coerente com o atual estágio de desenvolvimento dos colaboradores na empresa. Não dá para mudar da água para o vinho em uma noite sem antes haver um trabalho interno na empresa que prepare o time. Isto seria um choque muito grande, e, possivelmente, o fracasso seria eminente.

É muito simples, e até mesmo sofisticado, comentar e divulgar que a empresa adota práticas de gestão do conhecimento ou outro termo requintado. Pois bem, conhecimento e gestão andam juntos, e muitas vezes

isolados —eu acho que isolados na maior parte das vezes. Vejamos um exemplo: ter um sistema de gestão do conhecimento que mapeia cada um dos colaboradores e seus supostos conhecimentos e informações não elimina a pergunta fundamental: quem, na prática, gerencia esse rio de dados para dizer o que tem ou não valor? Ou o que tem ou não coerência? Ou ainda, o que pode ser descartado ou o que é a inteligência do negócio? Quem, afinal, faz isto? Em uma empresa com trinta funcionários talvez isto não seja tão complicado assim, mas em uma empresa com dois mil ou trinta mil funcionários, quem gerencia para valer essas informações?

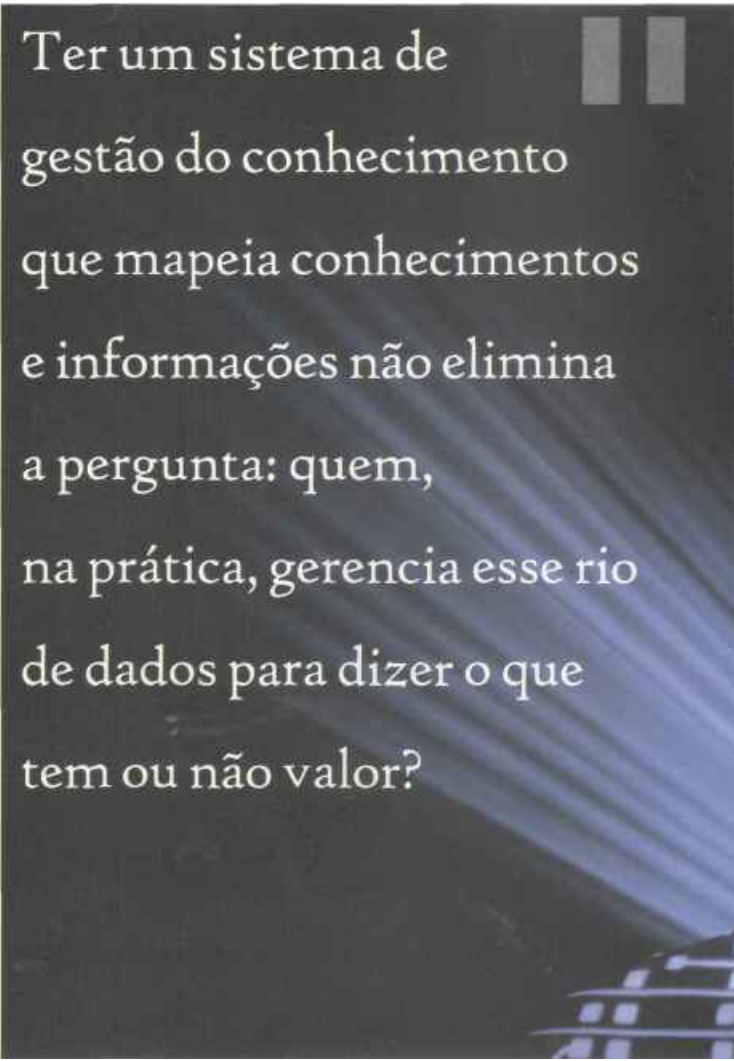
Uma ação de gestão do conhecimento deve ir muito além do que um único sistema pode fazer. Esta ação deve, no mínimo, contemplar as atuais formas de troca, compartilhamento, redes sociais e aprendizado que estão disponíveis, pois o conhecimento está e ocorre em várias instâncias, ainda mais nas novas modalidades que estão em pleno uso na web. Afinal, falamos de informação que não acaba mais, e que se recicla a todo instante.

A visão de RH deve ir muito além das fronteiras e paradigmas estabelecidos pelos conceitos mais enraizados nas formas de

aprendizado e desenvolvimento. Teorias pouco eficientes ou ultrapassadas e práticas tímidas não elevam e nem mudam o patamar esperado pela alta direção das empresas.

Querendo ou não, nossa sociedade muda rápida e constantemente, muito mais rápido do que há 10 ou 15 anos. Agora, ela se transforma a todo instante. Jovens aprendem cada vez mais de maneira informal e de formas diferenciadas. Por mais que a formalidade tem e deva fazer parte de um plano maior, a informalidade também deve ser considerada. Ao "blogar", um jovem pode estar atuando em diversas áreas do seu aprendizado, como, por exemplo, na forma de se comunicar com clareza com o seu público, na adequação visual do blog, na busca por novidades, nas formas de marketing para divulgar o trabalho, na interpretação de fatos, compartilhando de conhecimentos, etc. Parece besteira manter um blog, mas na essência, veja e analise quais os benefícios que um blog pode trazer tanto para o "blogueiro" como para a empresa.

Outro exemplo bem rico é jogar o tradicional "stop" na internet. Você já teve essa oportunidade ou mesmo assistiu alguém jogando? Pois bem, algumas escolas liberam



Ter um sistema de  
gestão do conhecimento  
que mapeia conhecimentos  
e informações não elimina  
a pergunta: quem,  
na prática, gerencia esse rio  
de dados para dizer o que  
tem ou não valor?

esse tipo de recurso para reforçar diversos conceitos nos alunos, por exemplo, fixar os nomes dos países e capitais do continente asiático, presidentes e governadores, símbolos químicos, nomes de células e muitos outros temas. Tudo isso acaba ficando na ponta da língua dos alunos. Você já sentiu o poder de divulgação de algo na internet, seja num site de relacionamento ou mesmo compartilhando um vídeo? No Youtube, por exemplo, um vídeo pode chegar à marca de um milhão de visitas em frações de dias ou horas... Mas como isso? Por meio das inúmeras redes sociais.



Teorias pouco  
eficientes ou ultrapassadas  
e práticas tímidas não  
elevam e nem mudam o  
patamar esperado pela alta  
direção das empresas

Ora, como que não se aprende de maneira informal? Acredito que às vezes essa prática seja muito mais eficaz e barata que os "velhos" presenciais, muitas vezes monótonos, caros e com pouca eficácia. O informal pode muito bem ser gerido, bastam algumas regras claras e formatos atuais para que o público-alvo, com certeza, faça sua adesão.

Já pensou em usar um celular para alguma ação de desenvolvimento? Não? Então passe a pensar. A tecnologia móvel é algo cada vez mais acessível e pronta para ser utilizada como ferramenta para desenvolver, treinar, capacitar, integrar, compartilhar, etc. Iniciativas com tecnologia móvel já são utilizadas em algumas empresas que tiveram a visão de perceber que aquele instrumento de comunicação poderia também ser uma poderosa ferramenta para o desenvolvimento de pessoas. A indústria farmacêutica já conhece bem isso, ao

disponibilizar em seus "palms" e "smarts" das suas forças de vendas pequenos treinamentos que podem ser facilmente acessados durante a espera de uma visita em um dos seus vários consultórios médicos. E nem me pergunte se funciona, pois o SIM será imediato.

Pois bem, meus caros colegas responsáveis por desenvolver pessoas, uma grande equação está lançada e tomando proporções cada vez maiores: como lidar com as novas modalidades de aprendizado, com times de colaboradores cada vez mais exigentes, com menos tempo e com mais acesso às informações. Lembre-se, com uma ou duas "googadas" (quando você faz uma busca no Google) você provavelmente encontrará algo a respeito daquilo que procura. Foi-se o tempo que poucas pessoas dominavam a base dos conhecimentos; o conhecimento agora é cada vez mais coletivo e compartilhado.

Finalizo agora este artigo, pois ainda preciso twittar, tenho alguns seguidores aguardando os meus 140 toques e também tenho que dar uma navegada no Orkut e buscar alguma comunidade para trocar informações sobre novas tecnologias e métodos, pois não há treinamento formal para esse assunto.