14/01/2014 - 5 erros que derrubam um projeto de universidade corporativa

Dizer que tem uma universidade corporativa virou moda entre empresas. Sem critério, planejamento, estrutura e objetivos claros, este tipo de projeto corre grande risco de fracassar

Por Daniela Luiz*

Boa parte das empresas não tem tido sucesso na implantação de suas universidades corporativas e o motivo é um só: falta de foco e preparo. Querer ter um programa como esse nem sempre é poder, e não estamos falando de recursos financeiros. Comprar a ideia todo mundo pode, mas o problema é colocar a ideia em prática; é gerar resultados.
Treinamento é um processo contínuo, por isso gosto tanto da frase “Quanto mais eu treino, mas sorte eu tenho...” Para atingir a excelência é preciso continuar treinando, formando, capacitando, preparando sempre, parar nunca. Se você está convencido disso tudo, então qual é o problema? Já listo para você!
Primeiro - Não ter um gestor - É importante saber que nem sempre é possível fazer tudo sozinho, ainda mais quando não tem um pai ou mãe para a “criança”. Fica filho de ninguém, um projeto sem fundamento. E o que poderia ser visto como investimento acaba virando – de fato – um custo, um fardo.
O primeiro passo para se implantar uma Universidade Corporativa é ter um profissional focado exclusivamente no negócio. Caberá a este profissional mapear junto aos demais gestores do negócio as principais necessidades e deficiências de conhecimentos e habilidades e, partir daí, estudar possíveis formas de minimizar tais problemas.
Segundo - Não saber como treinar - Hoje, é possível tornar o conhecimento acessível a todos os níveis da sua empresa, da equipe mais operacional até a mais estratégica, basta planejar e organizar as necessidades. A internet está aí para isso também, para tornar o espaço de aprendizagem disponível a qualquer hora, lugar e momento, a um clique.
Existem várias formas de proporcionar aos funcionários de sua empresa acesso a formação e a capacitação profissional. Firmar parcerias com universidades regulares, centros de formação profissionalizante e entidades de ensino é apenas algumas possibilidades.
É possível ainda promover parceiras com empresas especializadas, formatar ou, até mesmo, customizar cursos focados em educação corporativa (gestão ou técnica).
É preciso pesquisar e avaliar bem, isso porque o problema de alguns fornecedores de conteúdo é não acertar na dose. Para falar com profissionais operacionais nem sempre é possível usar a mesma medida de conhecimento de um gestor de área. É preciso ajustar as medidas, para que o doce não fique amargo.
Para treinar bem é preciso, primeiramente, nivelar o conhecimento e, partir daí, com uma didática e metodologia adequada subir o nível, propor novos conhecimentos, técnicas e procedimentos. De nada adianta querer falar difícil para intimidar, pois ao invés de aproximar e estimular, você estará, simplesmente, afastando o seu treinando.
Terceiro - Não saber o que quer - Como disse o gato no filme Alice no país das Maravilhas, “qualquer caminho é válido para quem não sabe aonde quer chegar”. Já vi muitas empresas quererem ter uma Universidade Corporativa, mas não saberem, exatamente, porque elas querem.

Gente! Não vamos tratar as pessoas como bobas. Oferecer ao funcionário um treinamento por oferecer é simplesmente atestar a “burrice” do negócio, é desestimular algo tão essencial para a empresa. Algumas empresas adquirem cursos de Vendas em Alta Performance, por exemplo, para profissionais que, simplesmente, apertam botões. Será esse o caminho? Não que esses profissionais não possam fazer cursos como esse, mas a questão é o quanto isso será, de fato, relevante para ele.

Antes de formatar programas de treinamentos para a sua empresa, esteja certo do que realmente fará a diferença tanto para o seu negócio quanto para o profissional. Foque naquilo que realmente será importante, não queira dar tiro para todos os lados.

Quarto - Não aceitar palpites construtivos - Se conselho fosse bom, ninguém dava, vendia. Será? O gestor de uma Universidade Corporativa precisa sim estar envolvido com os demais gestores da empresa para que, conjuntamente, possam mapear os problemas e as principais formas de solução, através de treinamentos e cursos. Mas essas decisões tem que ser fundamentadas e não baseadas em “achismos”.

Com a minha experiência na área já vi muitas empresas atrasarem a implantação de projetos por darem “ouvidos” a tudo o que é funcionário da empresa. “Eu acho que aqui deveria ser sim…”, “Eu acho que a empresa precisa dar curso daquilo…”.

Em qualquer projeto estratégico é preciso seguir o lema: “contra fatos não há argumentos”. Então, menos palpites e mais fatos reais.

Quinto - Não avaliar o desempenho - Isso é assunto para mais um artigo. Falar de avaliação de desempenho é tão importante quanto promover o próprio treinamento. Dissemos várias vezes que o processo de treinamento tem que ser contínuo, caso contrário, perde a sua essência. Só que de nada adianta dar um treinamento, se depois o funcionário não for avaliado e tampouco estimulado a colocar esse novo conhecimento em prática.

Para ter um programa de treinamento, antes, é preciso ter as respostas a seguir na ponta de língua!

Por que treinar? Quem treinar? Como treinar? Quando treinar? Como avaliar o treinando? Como aplicar o novo conhecimento adquirido?

Como você pode ver, não basta apenas querer implantar uma Universidade Corporativa e destacar isso no site da sua empresa, é preciso resolver esses simples problemas que falamos há pouco. Se a sua empresa não tiver um gestor focado nisso, não será possível definir as melhores formas de treinamento, avaliar o que realmente é preciso para resolver os problemas da empresa e tampouco avaliar o desempenho dos seus funcionários.

Lembre-se! Treinar é um processo contínuo e que quanto mais for praticado melhor será a excelência dos seus funcionários e, consequentemente, da sua empresa.

Daniela Luiz é especialista em gestão de conhecimento e sócia-diretora da Didáctica, empresa de soluções em educação e conhecimento. É coautora de 200 livros, entre manuais, guias e treinamentos, 114 cursos on-line e 147 vídeos treinamento.

Atitude Press