RESENHA CRÍTICA

Nome completo do autor da resenha em arial 10 caixa baixa [[1]](#footnote-2)

1 REFERÊNCIA

Referência bibliográfica da obra resenhada conforme NBR 6023, alinhada à esquerda.

Exemplo:

THIOLLENT, Michel. **Pesquisa-ação nas organizações.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

2 CREDENCIAIS DO AUTOR

Para títulos de seções primárias (capítulos), como é o caso de **CREDENCIAIS DO AUTOR**, utilize Arial 12, Negrito, alinhado à esquerda, CAIXA ALTA.

O corpo do texto deve ser escrito em Arial 12 Normal, espaçamento entre linhas de 1,5 com o texto justificado e as margens são: direita com 3 cm, esquerda com 2 cm, superior com 3 cm e inferior com 2 cm.

Neste tópico “Credenciais do autor” o autor da obra resenhada deve ser apresentado ao público: informar sobre sua formação acadêmica, experiência profissional e principais publicações no campo científico da obra resenhada.

No caso de resenha de eventos, deve ser apresentado o que é o evento e sua relevância na área científica no qual ele está inserido.

Chun Wei é professor da Faculdade de Informação da Universidade de Toronto. Seus principais interesses de pesquisa são em gestão do conhecimento, gestão da informação, comportamento da informação e aprendizagem organizacional. Livros recentes incluem [The Inquiring Organization](https://translate.google.com/website?sl=en&tl=pt&ajax=1&prev=search&elem=1&se=1&u=https://www.chunwei.info/inquiring-organization)  (Oxford University Press 2015),  [The Knowing Organization](https://translate.google.com/website?sl=en&tl=pt&ajax=1&prev=search&elem=1&se=1&u=https://www.chunwei.info/knowing-organization)  (2ª ed, Oxford University Press 2006),  [Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge](https://translate.google.com/website?sl=en&tl=pt&ajax=1&prev=search&elem=1&se=1&u=https://www.chunwei.info/strategic-mgmt-of-intellectual-capital-and-org-knowledge)  (Oxford University Press 2002),  [Trabalho na Web: Busca de informações e trabalho de conhecimento em a WWW](https://translate.google.com/website?sl=en&tl=pt&ajax=1&prev=search&elem=1&se=1&u=https://www.chunwei.info/web-work) (Springer / Kluwer 2000) e  [Gerenciamento de Informações para a Organização Inteligente](https://translate.google.com/website?sl=en&tl=pt&ajax=1&prev=search&elem=1&se=1&u=https://www.chunwei.info/information-management-for-the-intelligent-org)  (3ª ed, Information Today 2002).

3 RESUMO

O resumo, também conhecido como digesto, deve conter uma abreviação das ideias principais da obra ou do evento.

Para obras, pode-se fazer o resumo por capítulo. Neste caso, subdividir o resumo em seções secundárias: 3.1, 3.2 e assim por diante. Apresentar as principais conclusões do autor da obra resenhada. Podem ser apresentadas conclusões por capítulo, caso o resenhista assim prefira. Para títulos de seções secundárias, utilize Arial 12, negrito, alinhado à esquerda, caixa baixa. Apresentar, de forma comentada, as principais teorias que deram base ao autor da obra resenhada.

No caso de eventos, devem ser especificadas as temáticas principais apresentadas durante o evento.

4 APRECIAÇÃO CRÍTICA DO RESENHISTA

Tecer seus comentários sobre a obra. Fazer julgamento da mesma, apresentando pontos nos quais concorda, pontos nos quais discorda e demais críticas ou comentários que julgar relevantes.

Dizer para quem a obra é dirigida, ou seja, qual tipo de público poderia ter interesse na obra.

# O que é gestão do conhecimento nas organizações?

Um tema novo, importante e muito discutido é a gestão do conhecimento nas organizações. Isso acontece devido às inovações tecnológicas, econômicas e sociais que têm influenciado cada vez mais as empresas e os clientes.

Por isso, as companhias mais inovadoras têm demonstrado um interesse maior nas competências de seus funcionários e na administração de novos conhecimentos, incorporando-os aos seus serviços, para que os negócios acompanhem as demandas que o mundo corporativo exige.

Assim, o maior bem de uma empresa não está apenas no material que possui, mas sim em sua capacidade intelectual e em sua produção de conhecimento. Essas habilidades contribuem para a capacitação tecnológica, para a melhoria do ambiente de trabalho, para a integração, motivação e comunicação interna.

O sucesso de uma empresa tem estado cada vez mais ligado às inovações apresentadas ao mercado e, por isso, cada vez mais, as organizações dependem da eficácia da incorporação de novos conhecimentos em suas ações e serviços.

O grande diferencial de uma empresa não está somente em seus equipamentos e na quantidade de aparelhos reunidos, já que tudo isso, quando mal administrado, não vale quase nada.

O diferencial está na soma de uma série de competências e habilidades criativas nas quais envolvem atitudes e motivação de seus colaboradores e clientes, fazendo com que essa empresa seja capaz de desenvolver, criar e multiplicar seus conhecimentos e habilidades.

Chun wei choo, ph.D. em seus estudos de informação, afirma em seu livro “a organização do conhecimento que a “organização do conhecimento possui informações que lhe conferem uma vantagem, permitindo-lhe agir com inteligência, criatividade e, ocasionalmente, com esperteza. Ela está preparada para sustentar seu crescimento, se desenvolver num ambiente dinâmico e empreender ações objetivas no momento apropriado como um poder de planejamento e antecipação”.

Portanto, a gestão de conhecimento tem uma grande relevância nas organizações e pode trazer ganhos financeiros, estratégicos e operacionais devido a maior produtividade e a satisfação dos clientes aliadas à competência organizacional.

Qual o objetivo da gestão de conhecimento?

### O conhecimento, assim como outros requisitos de uma empresa, também precisa ser administrado para que esteja ao alcance de todos, contribuindo de forma prática e objetiva para o gerenciamento das competências intelectuais e o sucesso da organização.

As empresas vivem em um mundo dinâmico e, de acordo com wei choo, elas precisam de um suprimento confiável de materiais. Assim, a gestão de conhecimento vem como uma garantia de sustentabilidade para a empresa: um investimento que desenvolve-se no presente e prepara o futuro, gerando novos conhecimentos e aprendizados, mostrando um compromisso sério com as decisões tomadas atualmente e promovendo uma base de dados para as decisões que serão tomadas futuramente.

Portanto, a gestão de conhecimento tem a trazer muitas vantagens para uma organização, assim como para os colaboradores, para a produtividade e, principalmente, a cultura organizacional.

Suas vantagens:

Aumento da inovação

A inovação só pode acontecer quando o conhecimento é bem administrado. Mas, para isso, é importante conectar as diferentes áreas de conhecimento, compartilhar as informações e estabelecer boas formas de comunicação, para que as possibilidades de novas descobertas sejam trabalhadas, algo que a gestão de conhecimento pode proporcionar.

Gerenciamento estruturado do capital intelectual

Para peer drucker, na época das linhas de montagens o trabalhador era valorizado pela sua eficiência, ou seja, quanto mais semelhante a uma máquina, melhor. Porém, esse processo poderia ser ineficiente, já que o trabalhador não veria o resultado de seu esforço.

Já hoje, as empresas têm transferido mais autonomia para seus gestores e colaboradores. Essa é uma forma de adaptação às novas exigências contemporâneas, o velho proletariado industrial tem sido substituído pelos trabalhadores do conhecimento. Isto é, o capital intelectual é o recurso mais relevante dentro de uma empresa atualmente e sempre exigirá novas técnicas e formas de gerenciamento.

Melhoria da eficiência e da produtividade

Com o conhecimento melhor administrado, uma maior colaboração na criação de estratégias e no desenvolvimento de projetos dentro da empresa, é possível que haja uma grande melhoria da eficiência da produtividade.

É importante reconhecer que a produtividade também está ligada a estratégias e para criá-las é preciso que o grupo pense, organize-se e coloque em prática seus planejamentos.

Auxilia no processo de tomada de decisão

Para tomar decisões é necessário arquivos atualizados, uma comunicação ativa e que os dados sejam fáceis de serem localizados, registrados e armazenados com segurança.

Todas essas ferramentas que são procedidas da organização do conhecimento da empresa, auxiliam muito no processo de tomada de decisão, fornecendo um material eficaz para esse trabalho.

Para implantar a gestão de conhecimento em uma organização, é preciso atrair os profissionais comprometidos com esse processo, observando os conhecimentos e as habilidades de cada um. É necessário também otimizar os processos internos de comunicação, assim como os de acessibilidade.

Outra forma para organizar esse caminho, de forma segura, é reconhecer os pontos fortes e fracos da empresa, buscando a correção dos rumos e o trabalho com o desenvolvimento de habilidades que auxiliam nas melhorias da organização.

Esse é um processo que aparentemente vai exigir muito do gerenciamento, dos líderes e dos colaboradores; mas as vantagens são inúmeras, assim como a empresa ganhará mais segurança e suporte para lidar com os possíveis problemas e ganhos futuros.

Algumas ferramentas são essenciais para esse processo, como:

Aprendizagem organizacional: gestão de conhecimento põe os trabalhados em aprendizado mútuo;

Educação corporativa: saber valorizar a capacidade do próximo e valorizá-la em busca de um determinado fim;

Inteligência competitiva: desenvolvimento da capacidade de analisar a concorrência e suas estratégias.

1. Titulação e email do autor 1 da resenha. [↑](#footnote-ref-2)