



Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

EMANUELLE RODRIGUES OLIVEIRA

AVALIAÇÃO DE PLANEJAMENTO E ESTRATÉGIA

Título: Modelo de Competência Central ou Modelo de Hamel e Prahalad

SÃO PAULO

2023

INTRODUÇÃO

O Modelo de Competência Central, também conhecido como Teoria de Competências Centrais, foi proposto por Gary Hamel e C.K. Prahalad em 1990. Essa teoria sugere que as empresas devem identificar e desenvolver competências ou habilidades essenciais que são únicas e distintivas, capazes de fornecer vantagens competitivas sustentáveis a longo prazo.

As competências centrais são habilidades, conhecimentos, recursos e tecnologias que uma empresa possui e que são fundamentais para sua capacidade de fornecer valor superior aos clientes e se diferenciar no mercado. Elas são características internas e exclusivas de uma organização, não facilmente imitáveis pelos concorrentes.

Segundo o Modelo de Competência Central, as competências centrais devem atender a três critérios principais:

Relevância para o mercado: As competências centrais devem ser diretamente relevantes para o sucesso da empresa no mercado em que atua. Elas devem estar alinhadas com as necessidades dos clientes, as tendências do setor e as demandas competitivas.

Dificuldade de imitação: As competências centrais devem ser difíceis de serem copiadas ou imitadas pelos concorrentes. Elas podem ser baseadas em conhecimentos específicos, tecnologias patenteadas, relacionamentos estratégicos, cultura organizacional única ou capacidades organizacionais complexas.

Aplicabilidade em diferentes áreas de negócio: As competências centrais devem ser aplicáveis em diferentes produtos, serviços e áreas de negócio da empresa. Elas devem fornecer uma base sólida para a diversificação e expansão da organização, permitindo que ela aproveite oportunidades em diferentes mercados.

De acordo com o Modelo de Competência Central, as empresas devem concentrar seus recursos e esforços no desenvolvimento e no fortalecimento de suas competências centrais, em vez de se dispersarem em áreas que não são essenciais ou estrategicamente

relevantes. Ao focar em suas competências centrais, uma empresa pode obter vantagem competitiva sustentável e se posicionar de forma única no mercado.

REFERENCIAL TEÓRICO

O Modelo de Competência Central proposto por Gary Hamel e C.K. Prahalad em 1990 tem sido amplamente discutido e aplicado em diferentes contextos empresariais. Embora não exista um referencial teórico específico para o modelo, ele se baseia em conceitos e princípios de estratégia empresarial, gestão estratégica e recursos e capacidades organizacionais.

Alguns dos principais conceitos teóricos relacionados ao Modelo de Competência Central incluem:

Recursos e capacidades organizacionais, esse modelo se baseia na visão de recursos e capacidades organizacionais, que enfatiza que as empresas possuem recursos internos únicos e habilidades distintivas que podem ser fontes de vantagem competitiva. Esses recursos e capacidades podem ser tangíveis (como ativos físicos) ou intangíveis (como conhecimento, reputação e cultura organizacional).

Vantagem Competitiva Sustentável, esse modelo busca alcançar vantagem competitiva sustentável, ou seja, uma posição competitiva única e duradoura que permita à empresa superar os concorrentes ao longo do tempo. A identificação e o desenvolvimento de competências centrais exclusivas são vistos como fundamentais para alcançar essa vantagem competitiva sustentável.

Estratégia Empresarial, esse modelo de competência central se insere no campo da estratégia empresarial, que estuda como as organizações podem alcançar seus objetivos em um ambiente competitivo. Ele destaca a importância de identificar e aproveitar as competências essenciais para sustentar uma estratégia de diferenciação ou liderança de custos.

Análise da Indústria e Ambiente Competitivo, esse modelo também está relacionado à análise da indústria e do ambiente competitivo. Ao identificar e desenvolver

competências centrais, as empresas podem criar barreiras de entrada e aumentar a resistência a ameaças externas, como a concorrência.

Capacidade de Aprendizagem Organizacional, esse modelo enfatiza a importância da aprendizagem organizacional contínua para identificar, desenvolver e atualizar as competências centrais ao longo do tempo. As empresas devem ser capazes de se adaptar às mudanças do ambiente de negócios e aprimorar suas competências para permanecerem competitivas.

Esses são alguns dos principais elementos teóricos relacionados ao Modelo de Competência Central. É importante destacar que o modelo tem sido discutido e aplicado em diversos estudos e práticas empresariais, gerando insights e contribuindo para a compreensão da estratégia organizacional e da criação de vantagem competitiva.

ANÁLISE

O Modelo de Competência Central proposto por Gary Hamel e C.K. Prahalad tem sido aplicado em diversas organizações ao redor do mundo. Embora seja difícil listar todas as organizações que utilizam esse modelo, aqui estão alguns exemplos notáveis:

Procter & Gamble: A Procter & Gamble (P&G) é conhecida por sua abordagem centrada em competências. A empresa identificou e desenvolveu competências centrais em áreas como inovação, pesquisa e desenvolvimento, marketing de produtos de consumo e gerenciamento da cadeia de suprimentos. Isso permitiu que a P&G se tornasse líder em diversos segmentos do mercado.

Apple Inc.: A Apple é amplamente reconhecida por sua competência central em design inovador e usabilidade de produtos eletrônicos de consumo. A empresa investe significativamente em pesquisa e desenvolvimento para criar produtos inovadores e uma experiência do usuário diferenciada.

Netflix: A Netflix é um exemplo de empresa que se adaptou rapidamente às mudanças no setor de entretenimento. Ela antecipou a transição do aluguel de DVDs para o streaming

de conteúdo e investiu em tecnologia e conteúdo original para se tornar uma das principais empresas de streaming de vídeo.

Tesla: A Tesla é conhecida por sua abordagem inovadora na indústria automobilística. Ela identificou a oportunidade de criar veículos elétricos de alta qualidade e desenvolveu competências centrais em baterias e tecnologia de veículos elétricos.

Google: A Google (agora Alphabet Inc.) é conhecida por sua competência central em tecnologia de busca e análise de dados. Essa competência permitiu que a empresa se tornasse líder global em serviços de busca online e publicidade digital.

Coca-Cola Company: A Coca-Cola é um exemplo de empresa que se concentra em competências centrais relacionadas à marca, distribuição global e marketing. Essas competências permitiram que a empresa se tornasse uma das marcas mais reconhecidas e valiosas do mundo.

Amazon: A Amazon é conhecida por suas competências centrais em logística, cadeia de suprimentos e tecnologia da informação. A empresa desenvolveu uma infraestrutura altamente eficiente e escalável, permitindo a entrega rápida de produtos e a criação de uma ampla variedade de serviços online.

Esses são apenas alguns exemplos de organizações que aplicam o Modelo de Competência Central em suas estratégias. No entanto, muitas outras empresas de diferentes setores e tamanhos têm adotado abordagens semelhantes, identificando e desenvolvendo suas competências centrais para obter vantagens competitivas sustentáveis.

CONCLUSÃO

O Modelo de Competência Central tem uma relevância significativa para a área administrativa das organizações. Ele oferece insights valiosos e direcionamentos estratégicos que podem influenciar várias áreas da administração.

E possui estrutura conceitual para orientar a formulação e implementação de estratégias, a gestão de recursos humanos, a inovação, a cadeia de valor e a colaboração com parceiros. Ao aplicar o modelo de forma eficaz, as organizações podem melhorar seu desempenho e se destacar em um ambiente competitivo.

Dentre a sua relevância no ramo administrativo, podemos citar a estratégia empresarial que o modelo de competência central fornece uma abordagem estratégica para identificar e desenvolver competências essenciais que podem impulsionar o desempenho e a vantagem competitiva da organização.

Ele ajuda na definição da direção estratégica da empresa, incluindo a seleção de mercados-alvo, posicionamento competitivo e alocação de recursos. Gestão de recursos humanos, que tem implicações importantes para a gestão de recursos humanos.

Ele ajuda na identificação das competências-chave necessárias para o sucesso da organização e na seleção, desenvolvimento e retenção de funcionários que possuam essas competências. Isso inclui o recrutamento adequado, treinamento e desenvolvimento, gestão do desempenho e planejamento de sucessão.

Gestão da Inovação que mostra a importância da inovação como uma competência essencial. Ele encoraja as organizações a investir em pesquisa e desenvolvimento, promover a criatividade e o pensamento inovador, e adotar uma cultura que valoriza a inovação. Isso envolve a gestão de processos de inovação, colaboração com parceiros e o estímulo à experimentação e ao aprendizado contínuo.

Gestão da cadeia de valor onde incentiva a análise da cadeia de valor da organização, identificando as atividades-chave que contribuem para a criação de valor. Ele permite que

a empresa identifique onde deve concentrar seus esforços para melhorar a eficiência, reduzir custos, aumentar a qualidade e fornecer um melhor atendimento ao cliente.

Gestão de parcerias e alianças podendo orientar a decisão de estabelecer parcerias estratégicas e alianças com outras empresas. As organizações podem buscar parceiros que complementem suas competências centrais e que possam ajudar a expandir sua oferta de produtos ou serviços, penetrar em novos mercados ou obter acesso a recursos adicionais.

O modelo de Hamel e Prahalad, conhecido como "Competindo pelo Futuro" (ou "Competing for the Future", em inglês), é altamente relevante para a área administrativa, especialmente no contexto da estratégia empresarial. Esse modelo propõe uma abordagem inovadora para o desenvolvimento estratégico das organizações, enfatizando a importância de se antecipar e moldar o futuro do mercado em vez de apenas reagir a ele.

Hamel e Prahalad argumentam que as empresas precisam se concentrar em identificar oportunidades emergentes e desenvolver competências distintivas para aproveitá-las, em vez de se basearem unicamente em seus pontos fortes atuais. Eles defendem que a vantagem competitiva duradoura não pode ser alcançada por meio de estratégias convencionais de redução de custos ou diferenciação de produtos, mas sim pela capacidade de uma empresa de criar e dominar novos mercados e negócios.

O modelo destaca três componentes essenciais para a competição futura:

Identificar a "janela estratégica", referindo-se à identificação de oportunidades emergentes que surgem devido a mudanças no ambiente de negócios, como avanços tecnológicos, mudanças demográficas, novas tendências de consumo, entre outros. As empresas devem estar atentas a essas mudanças e ser capazes de antecipar as necessidades e desejos dos clientes antes que se tornem óbvios para os concorrentes.

Construir competências centrais onde as competências centrais são os conjuntos de conhecimentos, habilidades e recursos que uma empresa possui e que a diferenciam dos concorrentes. Hamel e Prahalad defendem que as empresas devem desenvolver competências centrais que estejam alinhadas com as oportunidades emergentes

identificadas. Isso envolve a capacidade de aprender rapidamente, inovar e se adaptar às mudanças do mercado. E criar negócios inovadores em que o modelo enfatiza a importância de criar negócios inovadores e explorar novos mercados. As empresas devem estar dispostas a abandonar antigas formas de fazer negócios e a desafiar o status quo. Isso pode envolver a criação de novos produtos ou serviços, o estabelecimento de parcerias estratégicas, a entrada em novas indústrias ou a exploração de novos modelos de negócios.

O modelo de Hamel e Prahalad oferece uma perspectiva valiosa sobre como as empresas podem se posicionar estrategicamente para competir no futuro. Ele enfatiza a importância da inovação, do aprendizado contínuo e da capacidade de antecipar e moldar o ambiente de negócios. Ao aplicar os princípios desse modelo, as organizações podem aumentar sua capacidade de se adaptar às mudanças e de obter vantagens competitivas sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Antônio de Pádua *et al.* **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**: um estudo exploratório em uma instituição pública não-estatal qualificada como organização social. um estudo exploratório em uma instituição pública não-estatal qualificada como organização social. Disponível em: <file:///C:/Users/Particular/Downloads/146-Texto%20do%20artigo-537-1-10-20111020.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

MEDEIROS, Igor Baptista de Oliveira. **Competências organizacionais: um estudo de caso de aplicação estratégica em uma pequena empresa**. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/715_Artigo%20Competencias%20Organizacionais%20-%20Igor%20Medeiros.pdf. Acesso em: 31 maio 2023.