



:: PLANEJAMENTO E INFORMAÇÃO ::

Prof. Leonardo Guimarães Garcia

AULA 3

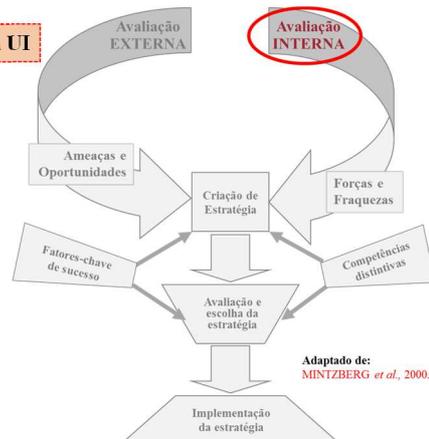
IDENTIFICANDO O QUE É SUCESSO PARA A UI #1

Objetiva apresentar os elementos internos mais marcantes na formulação da estratégia e na identificação do sucesso almejado pela UI

1. Missão, Visão e Valores como principal referência do sucesso de uma UI
2. Fatores Críticos de Sucesso (FCS)
3. Competências Distintivas
4. O processo de entrevista

*** Em que fase do projeto estamos?**

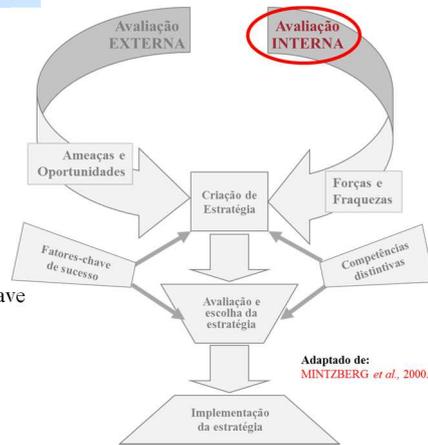
1. Conhecer o básico sobre a UI e seu entorno
2. Determinar o significado do **SUCESSO para a UI**
3. Elencar os **Fatores-chave de sucesso** e as **Competências distintas** da UI
4. Realizar a **Avaliação Interna e Externa**
5. Criar listas de **Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades** relacionadas à ideia de **sucesso** da UI
6. Criar **alternativas estratégicas** para a UI
7. **Avaliar e Escolher** a estratégia da UI
8. **Ajustar e Melhorar** a estratégia escolhida
9. Criar um **Plano Elementar de Implementação** da estratégia



* Por que essa fase é importante?

2. Determinar o significado do SUCESSO para a UI

- Toda estratégia tem como propósito garantir à organização o sucesso que ela almeja.
Portanto, se não soubermos que sucesso é esse, não podemos formular a estratégia!!!
- Essa fase do projeto amplia o engajamento das pessoas e o capital social do consultor, seja interno ou externo – gera vínculos e apoio
- Aqui, o fator crítico de sucesso é identificar e promover a participação de todas as pessoas-chave da organização (mesmo que informalmente) – verifique todas as partes interessadas



IDENTIFICANDO O QUE É SUCESSO PARA A UI #1

1. Missão, Visão e Valores como principal referência do sucesso de uma UI

* Missão para as UIs:

- A Missão estabelece a **utilidade** da UI para sua mantenedora, para seus clientes e para a sociedade como um todo <qual a razão de ser da UI? qual o seu papel?>
- “Identificar a missão é entender qual **problema** a empresa está resolvendo no ambiente!” <que lacuna/espaco ocupa na sociedade? que valor está gerando para seus clientes, instituição e sociedade?>
- É sempre melhor descrever a Missão com base nas **necessidades sociais** que satisfaz <o que>. **Produtos e Serviços** <o como> também são importantes, mas não são tão essenciais quanto as necessidades.



IDENTIFICANDO
O QUE É SUCESSO
PARA A UI

* *Visão para as UIs:*

- É o que a UI **deseja ser** no futuro!
- O **futuro sonhado** pela UI <onde queremos chegar? em que nível queremos estar em X anos? quais são as nossas ambições para daqui a X anos?>
- É a materialização de um futuro almejado por meio do cumprimento dos **objetivos de médio e longo prazos**
- Precisa gerar **foco** e ser **motivadora!** <deve ser compartilhada!!!>
- Precisa representar um **sonho factível** <aderência com a realidade e com os anseios internos>



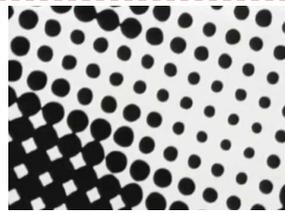
IDENTIFICANDO
O QUE É SUCESSO
PARA A UI

* *Valores para as UIs:*

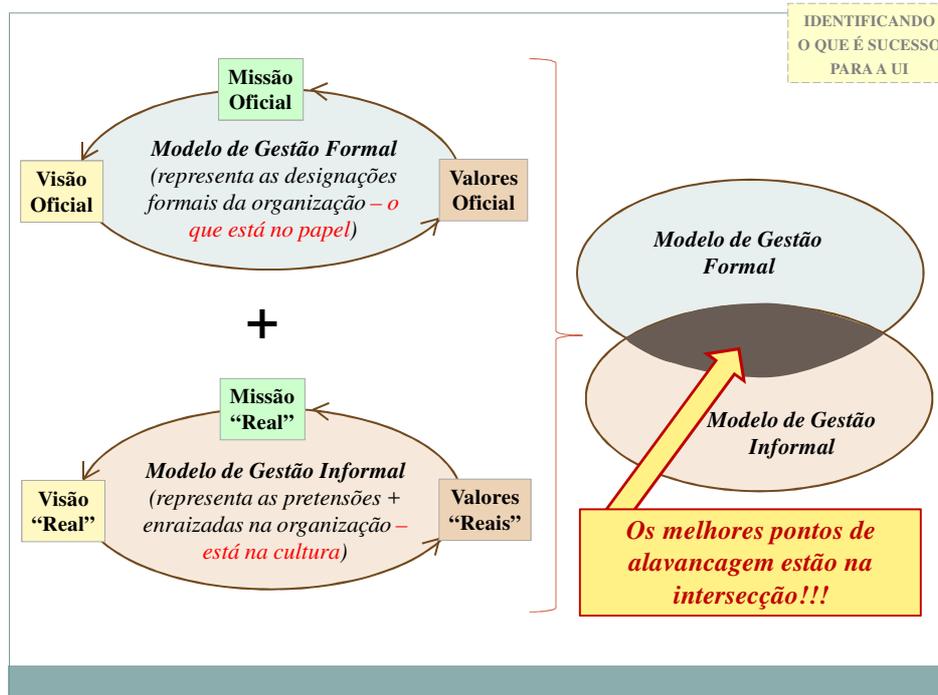
- Princípios norteadores da conduta pessoal dentro da UI
- O modo como os colaboradores devem agir interna e externamente
- São características muito marcantes
- A maioria acredita e compartilha esses valores.



*Sem os valores,
a dinâmica de
busca do
sucesso fica
desequilibrada*



<https://www.youtube.com/watch?v=HehJm4UFL60>



IDENTIFICANDO O QUE É SUCESSO PARA A UI

- Para descobrirmos a Missão, Visão e os Valores na intersecção Formal-Informal, adotaremos a seguinte abordagem:
 - Compreenderemos bem a sua **declaração oficial** da Missão, Visão e Valores;
 - Discerniremos a quais elementos da declaração oficial a **equipe da BD-RP** e sua **liderança** (diretora e bibliotecárias-chefe) estão verdadeiramente vinculados.

Missão, Visão e Valores Oficiais

Elementos da Missão, Visão e Valores aos quais AS PESSOAS DA UI TENHAM VERDADEIRA ADESÃO!!!

*** Conhecendo e compreendendo bem a declaração oficial da BD-RP:**

- o **AGORA(!)**, vamos interpretar e discutir a filipeta que contém a missão, visão e valores da BD-RP
 - Leitura e interpretação coletiva sobre o significado da declaração oficial;
 - Desmembramento da Missão, Visão e Valores da BD-RP em tópicos (ideias-chave);
 - Anotação das ideias interessantes sobre a interpretação da filipeta.

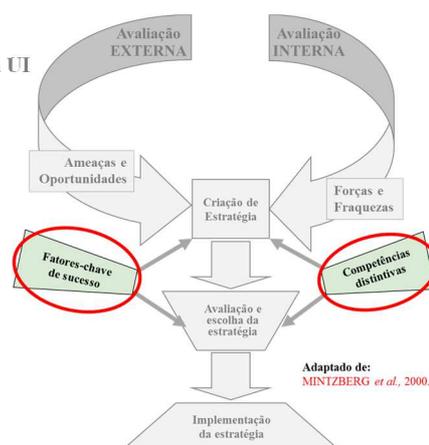
As ideias geradas pelo grupo comporão o **Relatório 01**, que deverá ser enviado via **Moodle** até as **19h** da data da próxima aula. O **modelo do relatório** está disponível no Moodle.

*** COMO podemos descobrir o grau de adesão das pessoas aos elementos da declaração oficial?**

- o Como a BD-RP é uma UI pequena, iremos **entrevistar** todos os membros da biblioteca!
 - Discutiremos o roteiro da entrevista ao final da aula de hoje
 - Seus entrevistados já foram informados no primeiro dia de aula (vide o [Plano da disciplina](#))
- o Os grupos deverão planejar **AGORA(!)** um **Plano de Observação Direta da BD-RP** de **duas semanas a partir de amanhã** – o relato das suas observações deverá ser **semanal via Diário de Bordo** e renderá nota ao grupo!!! <ênfase nas atividades e características da biblioteca relativas ao critério MEG do grupo>

*** Em que fase do projeto estamos?**

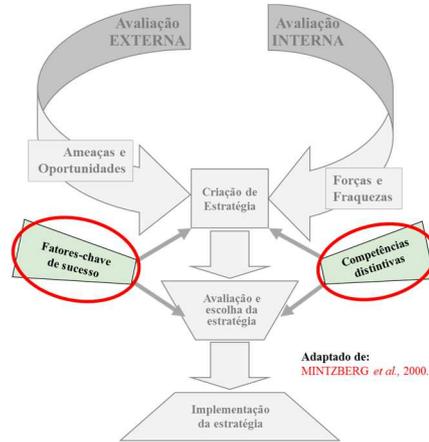
1. Conhecer o básico sobre a UI e seu entorno
2. Determinar o significado do **SUCESSO** para a UI
3. Elencar os **Fatores-chave de sucesso** e as **Competências distintivas** da UI
4. Realizar a **Avaliação Interna e Externa**
5. Criar listas de **Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades** relacionadas à ideia de sucesso da UI
6. Criar **alternativas estratégicas** para a UI
7. **Avaliar e Escolher** a estratégia da UI
8. **Ajustar e Melhorar** a estratégia escolhida
9. Criar um **Plano Elementar de Implementação** da estratégia



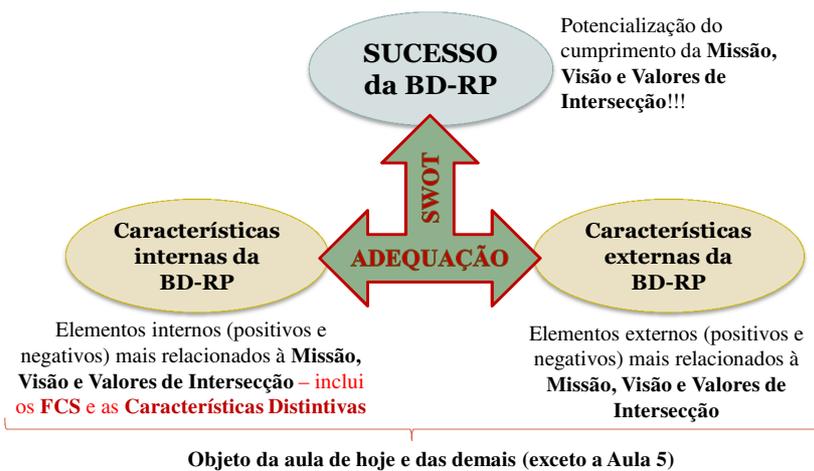
*** Por que essa fase é importante?**

3. Elencar os Fatores-chave de sucesso e as Competências distintivas da UI

- Cada tipo de organização está sujeita a certas peculiaridades que, se não forem atendidas, podem impossibilitar o sucesso...
- Por outro lado, há **características internas tão marcantes** que torna-se muito difícil para a organização buscar o sucesso sem explorá-las!
- Antes de criarmos as alternativas estratégicas, precisamos conhecer esses elementos: Fatores-Chave de Sucesso (ou **Fatores Críticos de Sucesso – FCS**) e **Competências Distintivas**



FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E COMPETÊNCIAS DISTINTIVAS



2. Fatores Críticos de Sucesso (FCS)

- São aqueles **poucos elementos** cuja **AUSÊNCIA** na organização praticamente impede seu sucesso!!!
- Estão ligados ao **setor/ramo de atuação** (i.e., o sucesso no setor depende dos FCS!)
- Sua **existência** é condição **necessária** mas não **suficiente** para o sucesso!
- Podem ser **atividades, processos, equipes ou departamentos...**



Atividade de **Preservação** para as **Bibliotecas Nacionais**

- ...ou podem ser **características, comportamentos, variáveis, condições...**

Imparcialidade para o **Judiciário**



Velocidade para os **Pronto-Socorros**



Confiança dos decisores
para os **Núcleos de**
Informação Empresarial



3. Competências Distintivas

- São **competências** (i.e., **capacidades**, um **saber agir específico** capaz de gerar **resultados concretos**) que garantem à organização uma **posição única, distinta das demais** em seu ramo de atuação
- É o que garante **destaque e reconhecimento interno e/ou externo** à organização
- Geralmente, esses elementos são muito **sólidos/enraizados** e estão ligados à **história** e ao próprio **DNA** da organização



Construção/Gestão da marca (Branding)



Inovações de ruptura (Era Steve Jobs)



Alta produção científica de qualidade

* Diferença entre FCS e Competências Distintivas

- Se uma organização almeja o **sucesso**, desenvolver os FCS do setor é **obrigação!**
- Por outro lado, nenhuma Competência Distintiva é obrigatória: ela surge com o desenvolvimento da organização OU por uma resolução estratégica
- Num **cenário competitivo**, provavelmente todos os **grandes players** do setor são excelentes nos FCS; Porém, como todos são bons na mesma coisa, isso não os diferencia frente aos clientes... Sendo assim, **raramente um FCS é também uma Competência Distintiva!**
- Em suma, FCS é “obrigação” (geral), enquanto a Competência Distintiva é diferenciação (específico)



* COMO descobriremos os Fatores Críticos de Sucesso e as Competências Distintivas da BD-RP?

- Também utilizaremos as **entrevistas na BD-RP** para essa tarefa (veremos o roteiro a seguir...)

4. O processo de entrevista

O processo de entrevista seguirá o rito descrito no **Roteiro 01 (Primeira Entrevista na BD-RP)**, que leremos juntos a partir de agora!!!



Janela de datas para a Entrevista: de 27/03 a 05/04

O PLANEJAMENTO AQUI É ESSENCIAL, pois o grupo deverá se organizar, em função da data agendada, para que cada membro **ESTUDE os textos** indicados no roteiro e para que o grupo realize a **SIMULAÇÃO** do processo de entrevista!!!

* Como a entrevista será **AVALIADA** pelos **BIBLIOTECÁRIOS da BD-RP**?

- Eles irão observar o **preparo prévio do grupo** para a entrevista:
 - O grupo realizou o agendamento da entrevista com antecedência?
 - Os entrevistadores possuem instrumento(s) para registrar a entrevista? – **Bloco de papel e/ou computador e/ou gravador digital, etc.**
 - Os entrevistadores trouxeram as perguntas a serem respondidas?
 - Os entrevistadores demonstraram compreender o significado das perguntas, bem como seus termos técnicos e conceitos subjacentes?
- Eles também avaliarão o **processo de realização da entrevista**:
 - Os entrevistadores foram pontuais?
 - Os entrevistadores documentaram as informações dadas durante a entrevista?
 - Os entrevistadores tiveram uma postura ética e digna perante os entrevistados?

Cada grupo deverá baixar do Moodle e **IMPRIMIR** o **Questionário de Avaliação das Entrevistas**, a ser entregue ao entrevistado **ao final da entrevista**, para avaliação dos entrevistadores.

LEMBRETE: Não se esqueçam da entrega das resposta da **Tabela 1**, para o dia **13/04**

REFERÊNCIAS

1. FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE - FNQ. **Cadernos Compromisso com a Excelência**: estratégias e planos. São Paulo: Fundação Nacional da Qualidade, 2008.
2. TARAPANOFF, K. (Org.) **Inteligência Organizacional e Competitiva**. Brasília: Editora UnB, 2001.