

PALESTRA “PROPOSITIVA”

- ✓ OPÇÃO PARA ACELERAR O EMPARELHAR O BRASIL AOS PAÍSES CENTRAIS.
- ✓ ACELERAR AS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS (WHAT? – O QUE?; WHY? – PORQUE?).
- ✓ DESENVOLVER MODELO PARA CAPACITAÇÃO E PARA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL (HOW – COMO?)

“A UNIVERSIDADE CORPORATIVA COMO ESTRATÉGIA DE CAPACITAÇÃO”

- UTILIDADE COM JUSTIFICATIVAS.
- LÓGICA COM MODELO .

PROFESSOR DOUTOR ANTONIO DE LOUREIRO GIL

ECTCMSP / LG CONSULTING

MAIO DE 2019

PARTE UM

- **“A UNIVERSIDADE CORPORATIVA
COMO
ESTRATÉGIA DE CAPACITAÇÃO”**
- **UTILIDADE COM JUSTIFICATIVAS**
- **(WHAT? – O QUE? WHY? – POR QUE?)**



OBJETIVOS DA PALESTRA

(VETORES A DEBATER)

---- ABSORÇÃO DO CONHECIMENTO DE FORMA ATIVA ----
(RESPONSABILIDADE FUNCIONAL / PROFISSIONAL)

- 1 -- A "UNIVERSIDADE CORPORATIVA" **COLABORA PARA ACELERAR**, NO TOCANTE AOS ASPECTOS INSTRUCIONAIS E FUNCIONAIS, **AS MUDANÇAS** ACARRETADAS PELAS "**START - UP's**" ---- EMPRESAS "START – UP's" SÃO O EIXO CENTRAL PARA ATUAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA.
- 2 – A "**IDEIA DA DISRUPÇÃO**" COMO VARIÁVEL PARA:
 - 2.1 – **CONTINUIDADE OPERACIONAL** DAS ORGANIZAÇÕES.
 - 2.2 – FOCO CENTRAL DA **EMPREGABILIDADE**.
- 3 – A "**CAPACITAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA FUNCIONAL PREVENTIVOS / ANTECIPATÓRIOS**" ---- COM "UP – GRADE" ---- (3.1) DA CONTINUIDADE ORGANIZACIONAL E (3.2) DA MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DA EMPREGABILIDADE.
- 4 – METODOLOGIA PARA INTEGRAÇÃO DA ATUAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA COM:
 - 4.1 – ÁREAS DE GESTÃO DE PESSOAS ---- AMBIENTE DA "**ENGENHARIA DO PRODUTO**".
 - 4.2 – ÁREAS ORGANIZACIONAIS ---- AMBIENTE "**PROCESSO / PRODUTO**" DA LINHA DE NEGÓCIO.
 - 4.3 – IES (INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR) GOVERNAMENTAIS OU PRIVADAS ---- AMBIENTE "**PÓS – GRADUAÇÃO**".

UTILIDADE COM JUSTIFICATIVAS PARA ASCENÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA ---- O SÉCULO XXI ----

**UNIVER-
SIDADE
CORPO-
RATIVA**



VETORES PARA DEBATES

- 1 – ACELERAR MUDANÇAS PROVOCADAS POR “START-UP’s” ---- VIA EDUCAÇÃO.
- 2 – A “DISRUPÇÃO” E A (2.1) “CONTINUIDADE OPERACIONAL” E A (2.2) “EMPREGABILIDADE”.
- 3 – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA PREVENTIVOS ANTECIPATÓRIOS.
- 4 – MODELO LÓGICO COM METODOLOGIA PARA INTEGRAÇÃO UNIVERSIDADE CORPORATIVA COM “GESTÃO DE PESSOAS”; “AMBIENTE ORGANIZACIONAL”; “PÓS – GRADUAÇÃO DE IES”.

O PROTAGONISMO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA NA ECONOMIA DISRUPTIVA

- 1 – ACELERAR A DISRUPÇÃO NO AMBIENTE “GESTÃO DE PESSOAS” E NO AMBIENTE “LINHAS DE NEGÓCIO” ---- O “CICLO DE VIDA DA DISRUPÇÃO ORGANIZACIONAL” COMO VARIÁVEL DETERMINANTE DO CONHECIMENTO NECESSÁRIO Á CONTINUIDADE DO NEGÓCIO E Á EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL.
- 2 – AS PRÁTICAS E OS RESULTADOS DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES GOVERNAMENTAIS OU PRIVADAS SÃO OBJETO DE GESTÃO E OPERAÇÃO COM:
 - 2.1 – NOVAS MANEIRAS DE ENXERGAR OS NEGÓCIOS ---- A PERSPECTIVA DOS STAKEHOLDERS ---- BANCO DE INVESTIMENTO COMO INVESTIDOR.
 - 2.1.1 -- A PARCERIA / INTEGRAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA COM A UNIVERSIDADE GOVERNAMENTAL OU A UNIVERSIDADE PARTICULAR (O AMBIENTE PÓS-GRADUAÇÃO).
 - 2.1.2 – O MACRO MOMENTO "PROBLEMA / DESAFIO; IDEIA (ESCOLHA / APOSTA); PESQUISA (GARIMPAGEM); ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ)" ---- O MOMENTO CENTRAL.
 - 2.1.3 – O MICRO MOMENTO "PROJETO TÁTICO; APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO; HOMOLOGAÇÃO; SOLUÇÃO" - --- O MOMENTO ESPECÍFICO.
 - 2.2 – INTEGRAÇÃO RADICAL DO AMBIENTE PROFISSIONAL / FUNCIONAL COM O ACADÊMICO –



NO SÉCULO XXI É IMPOSSÍVEL O PROFISSIONAL / FUNCIONÁRIO DISTANTE DA ACADEMIA POR MAIS DE TRÊS ANOS.

- 2.3 – PROGRESSO FUNCIONAL / PROFISSIONAL VIA RECICLAGEM DE CONHECIMENTOS ---- CAPACIDADE DE INOVAÇÃO E DE RENOVAÇÃO CONSTANTES ---- A CONTRIBUIÇÃO INDIVIDUAL É IMPRESCINDÍVEL PARA A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE DO SÉCULO XXI.

A LÓGICA DA METODOLOGIA / MODELO (O HORIZONTE “PRESENTE / FUTURO”)

O “ANARQUISMO INTELECTUAL PROFISSIONAL”

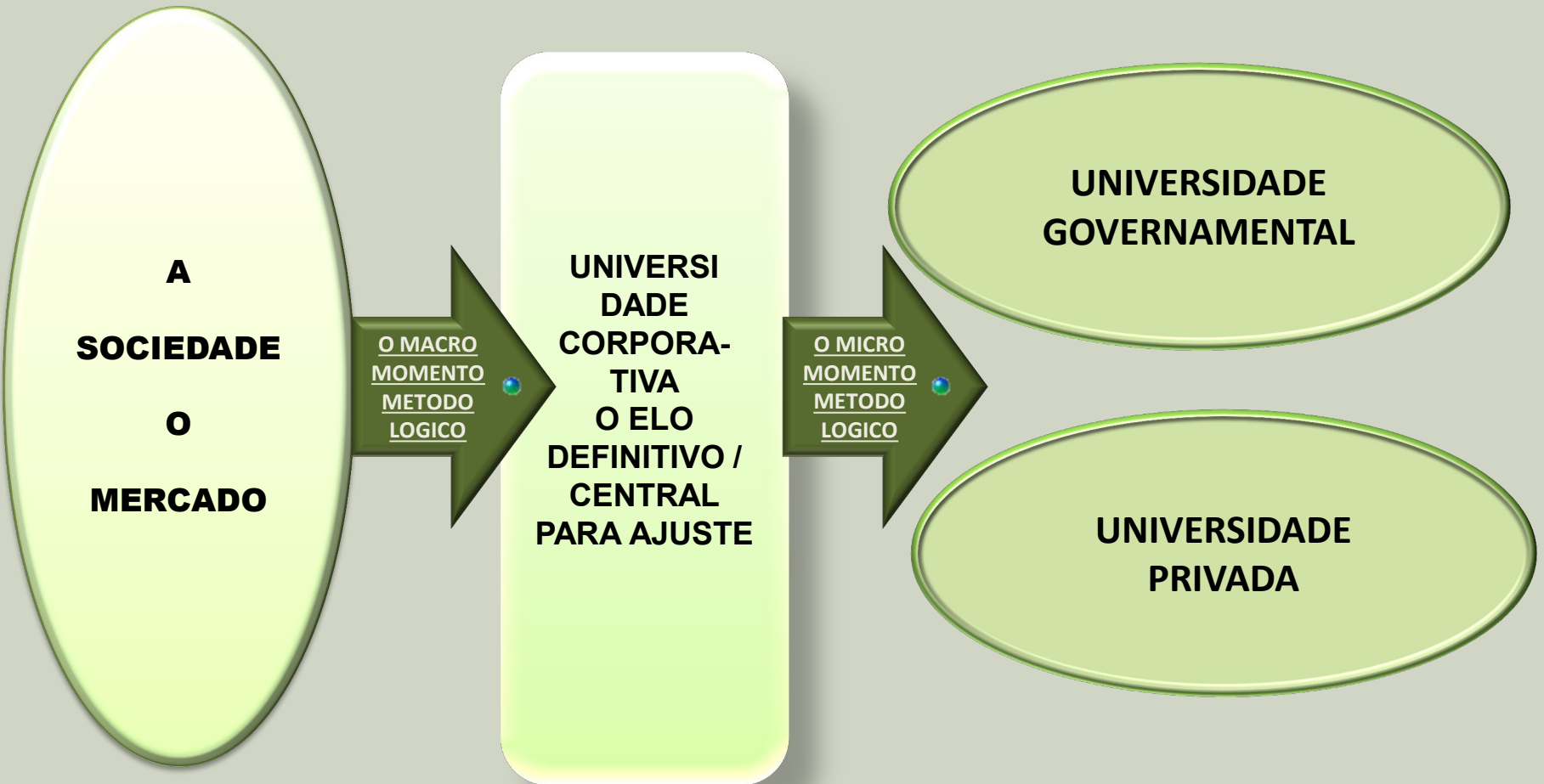
A SUPREMACIA DO INDIVIDUAL SOBRE O COLETIVO

COMO IDÉIA CENTRAL DA ECONOMIA DISRUPTIVA

A UNIVERSIDADE CORPORATIVA NO FOCO

NESTE SÉCULO XXI

**A PROPOSIÇÃO PARA INTEGRAÇÃO
“SOCIEDADE / MERCADO” COM A
UNIVERSIDADE GOVERNAMENTAL / PRIVADA**



O PROTAGONISMO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA NA ECONOMIA DISRUPTIVA

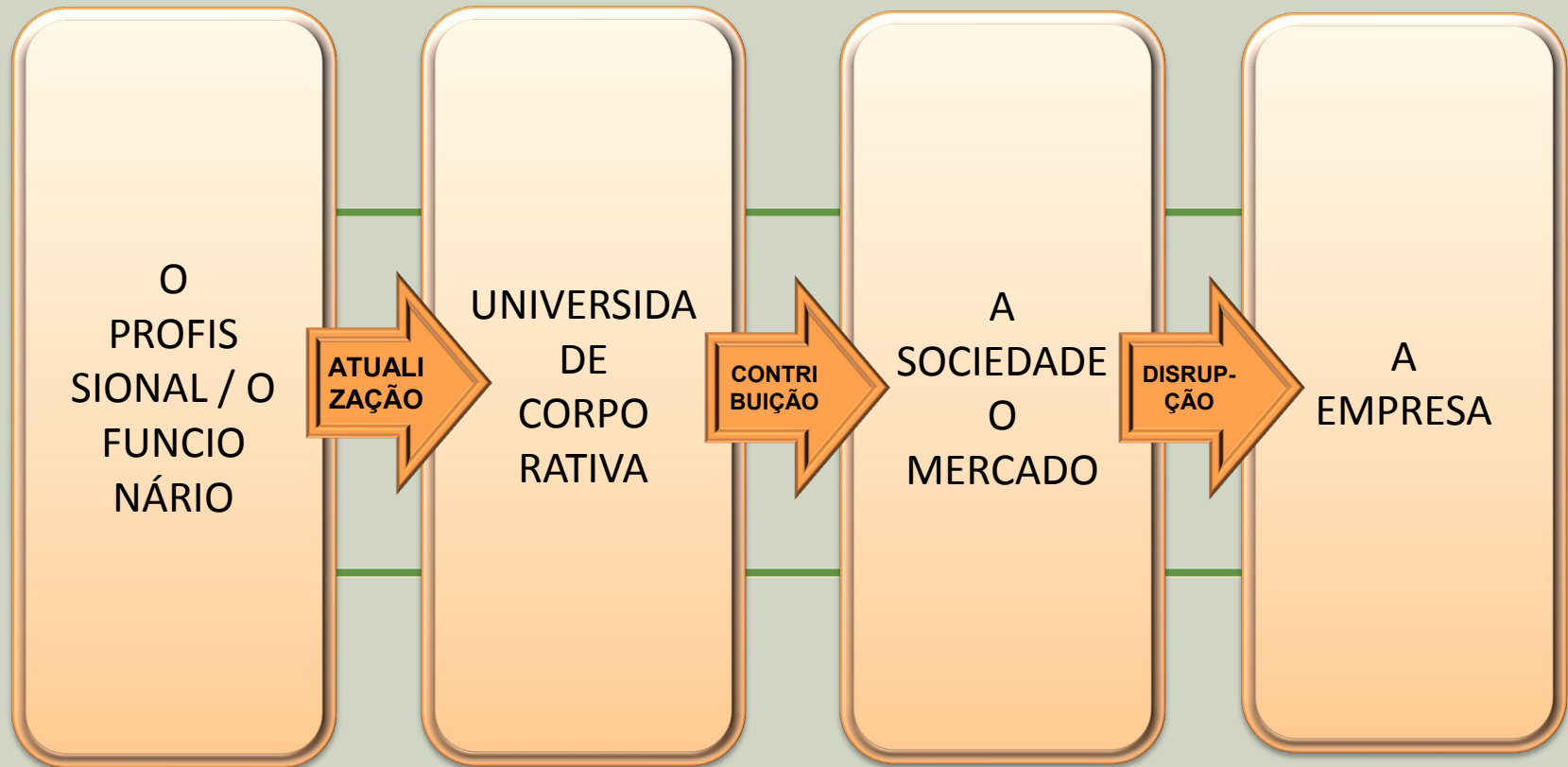
- 2.4 – A “VIGÍLIA FUNCIONAL / PROFISSIONAL” FOCADA ---- MUDANÇA DO PROCESSO (EFICIÊNCIA ASSOCIADA A SEGURANÇA) / PRODUTO (EFICÁCIA ASSOCIADA A SEGURANÇA) ---- NO “RISCO DA DESATUALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO “ ---- PROJETER E SIMULAR “PROBLEMA – DESAFIO / SOLUÇÃO – RESULTADO” NO HORIZONTE “PRESENTE / FUTURO” DO NEGÓCIO E SEU EMPREGO ASSOCIADO ---- A METODOLOGIA / O MODELO “PROBLEMA / DESAFIO; IDEIA (ESCOLHA / APOSTA); PESQUISA (GARIMPAGEM); ESTRATÉGIA; PROJETO TÁTICO; APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO; HOMOLOGAÇÃO; SOLUÇÃO”.
- 2.5 – O PESQUISAR, ESTRUTURAR E APLICAR OS NOVOS / FUTUROS CONHECIMENTOS INERENTES ÀS EXPERTISES NECESSÁRIAS À MANUTENÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE CADA PROFISSIONAL DO NEGÓCIO ---- A RESPONSABILIDADE DAS DIVERSAS ÁREAS ORGANIZACIONAIS INCLUSA A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS.
- 2.6 – A OPORTUNIDADE DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ---- FRENTE À TRADICIONAL (2.6.1) “GESTÃO DE PESSOAS” OU (2.6.2) “IES – INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR” (VISÃO VICÍOS E AMARRAS) ---- EXERCER SEU PROTAGONISMO SEM AS AMARRAS DA CENTRALIZAÇÃO DAS DECISÕES ---- ORIUNDAS DO PLANEJAMENTO E CONTROLE EDUCACIONAL GOVERNAMENTAL ---- RELACIONADAS AO CONHECIMENTO NECESSÁRIO À CONCORRÊNCIA EMPRESARIAL NO MERCADO DE NEGÓCIOS OU QUANTO À DISPUTA DA EMPREGABILIDADE PESSOAL / INDIVIDUAL.
- --- A LIBERDADE DA ORGANIZAÇÃO OU SEGMENTO DE NEGÓCIO “INFLUIR; AVALIAR; REDIRECIONAR O CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL” CONSOANTE “ESTRATÉGIAS E PROJETOS ORGANIZACIONAIS DE MUDANÇA PRÓPRIOS” ---- “A ESCOLHA COMO APOSTA” PARA SINTONIA DA UNIVERSIDADE (CONHECIMENTO) COM O MERCADO / NEGÓCIO (DISRUPÇÃO) COM O TRABALHO FUNCIONAL / PROFISSIONAL (EXPERIÊNCIA)--- A “RAZÃO DE SER DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA”.



A MAIOR LONGEVIDADE INDIVIDUAL E PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI.

ESTRATÉGIAS E PROJETOS ORGANIZACIONAIS DE MUDANÇA PRÓPRIOS

(TODA ESTRATÉGIA É UMA HIPÓTESE PARA RESOLUÇÃO DE UM PROBLEMA)
(TODA HIPÓTESE É UMA SOLUÇÃO NÃO COMPROVADA E PRECISA DE UM PROJETO
PARA O SEU ALCANCE / CONCRETIZAÇÃO)

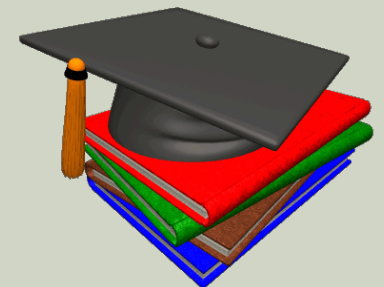


A VARIÁVEL “CONHECIMENTO; DISRUPÇÃO; EXPERIÊNCIA” NA ECONOMIA DISRUPTIVA (A “GUERRA TECNOLÓGICA” ENTRE AS ORGANIZAÇÕES)



A EMPREGABILIDADE NA ECONOMIA DISRUPTIVA

- 2.7 -- A EMPREGABILIDADE E UTILIDADE DO PROFISSIONAL DO SERVIÇO PÚBLICO OU DA INICIATIVA PRIVADA ---- NA ECONOMIA DISRUPTIVA ---- ESTÁ NAS "MÃOS" DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ---- A MUDANÇA NA ESTRUTURAÇÃO DO CURRÍCULO VITAE DE CADA PROFISSIONAL É FATAL ---- DIPLOMAS E TÍTULOS UNIVERSITÁRIOS COM CONTÍNUA MENOR IMPORTÂNCIA PARA A CONTRATAÇÃO DO PROFISSIONAL ---- A ASCENÇÃO DO CONHECIMENTO FUNCIONAL ATRAVÉS DA:
- METODOLOGIA / MODELO "PROBLEMA / DESAFIO; IDEIA (ESCOLHA / APOSTA); PESQUISA (GARIMPAGEM); ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ); PROJETO TÁTICO (ESTRUTURAR; DESENVOLVER; CONCRETIZAR); APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO; HOMOLOGAÇÃO / NEGOCIAÇÃO; SOLUÇÃO / RESULTADO".
- 2.8 – A TRANSFERÊNCIA DA EMPREGABILIDADE DA “ENGENHARIA DO PROCESSO” PARA A “ENGENHARIA DO PRODUTO” E A “ESPECIFICAÇÃO DO PROCESSO” REQUER CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIA AVANÇADOS.



A “GESTÃO DE PESSOAS” NA ECONOMIA DISRUPTIVA

2.9 – A “ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS” DAS ORGANIZAÇÕES COMO ENTIDADE INTEGRADORA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA AO “PROJETO DISRUPTIVO INTERNO” AO NEGÓCIO / AO SEGMENTO ECONÔMICO OU Á “START-UP” RELACIONADA AO NEGÓCIO / AO SEGMENTO ECONÔMICO.

2.9.1 -- O FOCO CENTRAL DOS “PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS” É:

2.9.1.1 -- PESQUISAR COM O IDENTIFICAR:

2.9.1.1.1 -- MUDANÇAS DISRUPTIVAS OBJETO DE INTERESSE DO NEGÓCIO.

2.9.1.1.2 -- FUNCIONÁRIOS COM NECESSIDADE DE EXPERTISE INERENTE Á DISRUPÇÃO IDENTIFICADA.

2.9.1.2 -- ESTRUTURAR ---- COM INTEGRAÇÃO Á UNIVERSIDADE CORPORATIVA ---- PROJETOS DE CAPACITAÇÃO RELACIONADOS Á “MUDANÇA DISRUPTIVA”

2.9.1.3 – GERENCIAR O APLICAR OS NOVOS / FUTUROS CONHECIMENTOS INERENTES ÀS EXPERTISES NECESSÁRIAS Á MANUTENÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE CADA PROFISSIONAL DO NEGÓCIO.

2.10 -- É IMPORTANTE DESTACAR QUE AS ATIVIDADES / TAREFAS DE:

2.10.1 -- PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS E DOS PROFESSORES / INSTRUTORES DAS UNIVERSIDADES GOVERNAMENTAIS OU PRIVADAS ESTÃO “**FORTEMENTE DESAFIADAS**” E DEVEM SER REESTRUTURADAS NA “**PERSPECTIVA DA DISRUPÇÃO**” A CADA “POSTO DE TRABALHO / ÁREA DE ATUAÇÃO ACADÊMICA” QUANTO AOS ASPECTOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL OU ACADÊMICA .

OBSERVAÇÃO.

NESTE MOMENTO ENCONTRA - SE A OPORTUNIDADE DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA EXERCER PAPEL DE PROTAGONISMO PARA A EVOLUÇÃO DA ÁREA / DE ATIVIDADES (DA ORGANIZAÇÃO / DO SEGMENTO ECONÔMICO) NA QUAL ESTÁ INSERIDA ---- A CONTRIBUIÇÃO PARA O SUCESSO DAS ESTRATÉGIAS E DOS PROJETOS ORGANIZACIONAIS.



(A UNIVERSIDADE CORPORATIVA COMO AGENTE DE MUDANÇA FUNCIONAL OU INSTRUCIONAL)

INOVAÇÃO / CRIAÇÃO / DESENVOLVIMENTO ---- PESQUISA E EDUCAÇÃO ----

ENGENHARIA
DO
PROCESSO

MIGRAÇÃO
FUNCIONAL/
DO
TRABALHO



ENGENHARIA DO PRODUTO

ESPECIFICAÇÃO DO PROCESSO

ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS
-- FERRAMENTA INDISPENSÁVEL À QUALIDADE DO CONHECIMENTO
DISRUPTIVO --

O “ENSINO / APRENDIZADO”
DIANTE DA
“OBSOLESCÊNCIA DO PROCESSO / PRODUTO DO NEGÓCIO”

ORGANIZAÇÃO
/
SEGMENTO
ORGANIZACIONAL

CONEXÃO

ÁREA DE
GESTÃO
DE
PESSOAS

UNIVERSIDADE
CORPORATIVA

PARTE DOIS

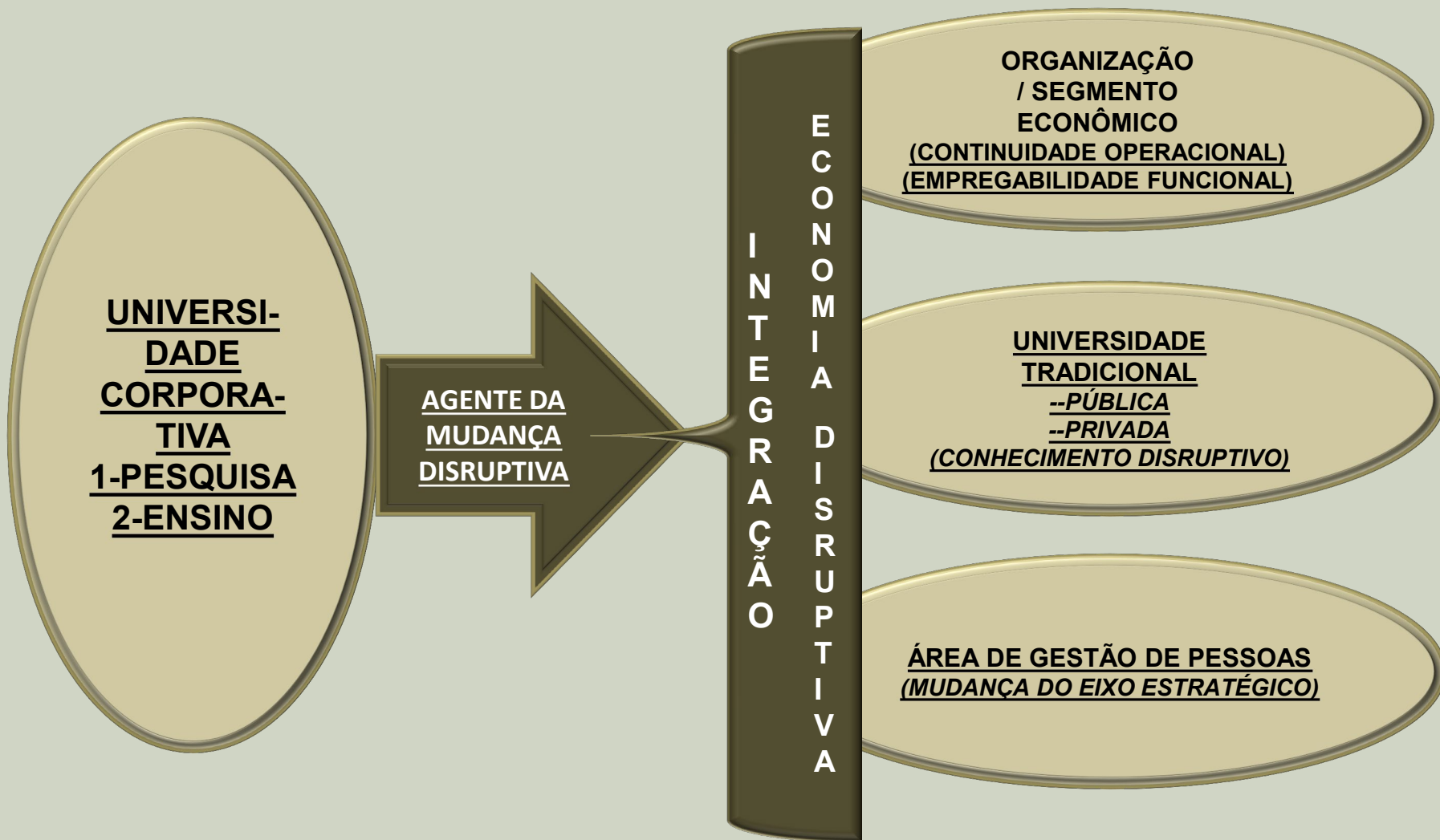
A UNIVERSIDADE CORPORATIVA COMO ESTRATÉGIA DE CAPACITAÇÃO

LÓGICA COM METODOLOGIA / MODELO

HOW?-- COMO ?

ECONOMIA DISRUPTIVA

---- O SUCESSO DA MUDANÇA DISRUPTIVA ----



A SISTEMÁTICA DA METODOLOGIA / MODELO FUNCIONAL PARA
GESTÃO E OPERAÇÃO
NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA:
---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----

- 1 -- *MACRO MOMENTO (CENTRAL):*

- 1.1 "PROBLEMA / DESAFIO (MUDANÇA); IDEIA (ESCOLHA / APOSTA); PESQUISA (GARIMPAGEM); ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ)".

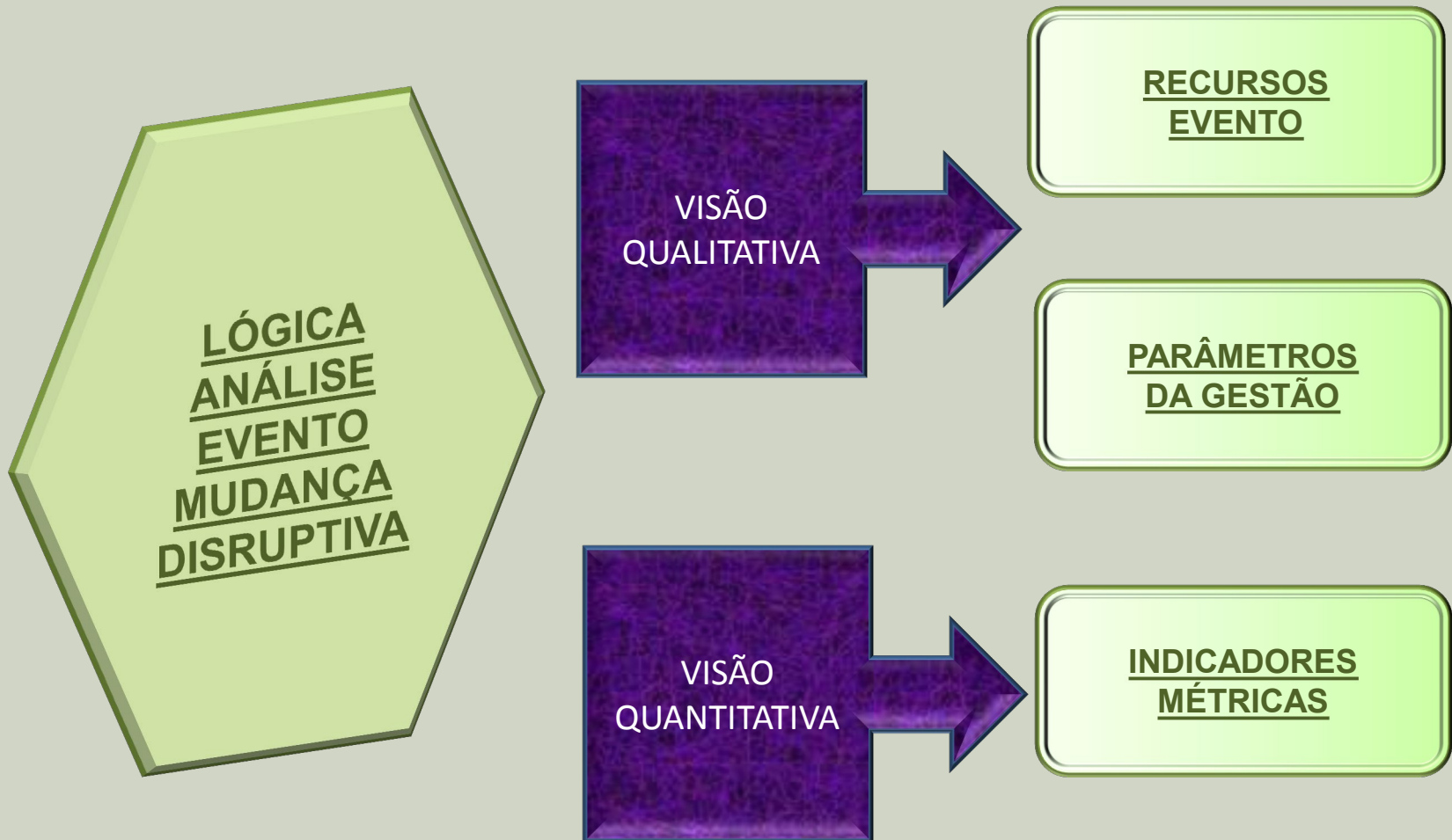
- 1.1.1 "PROBLEMA / DESAFIO".
 - PROSPECTAR – NO AMBIENTE ECONÔMICO OU NA ORGANIZAÇÃO – MUDANÇA DISRUPTIVA (CANAL “ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS” DA ORGANIZAÇÃO OU DO SEGMENTO ECONÔMICO OBJETO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA OU DA ASSOCIAÇÃO DE CLASSE).
 - ENTENDER A VARIÁVEL “PROBLEMA” DA MUDANÇA DISRUPTIVA (CANAL “COORDENADOR DE PROJETO” OU DIRETOR DA ÁREA DA MUDANÇA DISRUPTIVA INTERNA OU DA “START-UP” OU DA ASSOCIAÇÃO DE CLASSE).
 - FOCO NO EVENTO ORGANIZACIONAL OBJETO DA MUDANÇA DISRUPTIVA (VISÃO PREVENTIVA / ANTECIPATÓRIA).

- 1.1.2 – “IDEIA (ESCOLHA / APOSTA)”.
 - IDEIA É MAIS IMPORTANTE DO QUE E GERA DINHEIRO.
 - PARA ADEQUAR A “DECISÃO DISRUPTIVA” E “ESTRUTURAR O TRANSMITIR” O BINÔMIO **"PROSPECTAR MUDANÇA; ENTENDER PROBLEMA"** EM TERMOS EDUCACIONAIS.

A SISTEMÁTICA DA METODOLOGIA / MODELO FUNCIONAL PARA
GESTÃO E OPERAÇÃO
NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA:
---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----

- 1 -- *MACRO MOMENTO (CENTRAL):*
- 1.1 "PROBLEMA / DESAFIO (MUDANÇA); IDEIA (ESCOLHA / APOSTA); PESQUISA (GARIMPAGEM); ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ)".
- 1.1.3 – "PESQUISA (GARIMPAGEM)";
- DE VARIÁVEIS DE NATUREZA ---- ***"PESQUISA / ENSINO"***.
- 1.1.3.1 -- UTILIDADE DA VARIÁVEL "MUDANÇA / PROBLEMA" E IDEIA (ESCOLHA COM APOSTA) ASSOCIADA ---- ***"ESPIONAGEM DISRUPTIVA"*** COMO FERRAMENTA DECISÓRIA.
- 1.1.3.2 -- DA EXISTÊNCIA DE OPÇÕES DE DISRUPÇÃO COM MAIOR IMPACTO E UTILIDADE ---- MESMA NATUREZA OU ANÁLOGA.
- 1.1.3.3 – RECURSOS E SISTEMÁTICA INSTRUCIONAL ÚTEIS PARA VIABILIZAR O "ENSINO / APRENDIZADO" RELACIONADOS AO EVENTO DISRUPTIVO.
- 1.1.4 – "ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ)".
- 1.1.4.1 -- HIPÓTESE PARA GESTÃO E OPERAÇÃO EDUCACIONAL E FUNCIONAL PARA RESOLUÇÃO DO EVENTO DISRUPTIVO.
- 1.1.4.2 -- FOCO NO INTEGRAR AS UNIDADES E ÁREAS ORGANIZACIONAIS / EMPRESA "START-UP" / ASSOCIAÇÃO DE CLASSE / UNIVERSIDADE TRADICIONAL (GOVERNAMENTAL OU PRIVADA) ENVOLVIDAS COM A "MUDANÇA DISRUPTIVA" CAPTURADA E ESTRUTURADA.
- 1.1.4.3 -- ESTAR ASSOCIADA AO HORIZONTE "PRESENTE / FUTURO" DO EVENTO DISRUPTIVO.
- (TRATAR AS VARIÁVEIS (1) "CONTINGÊNCIA; INCERTEZA; RISCO" E (2) "RECORRÊNCIA; NÃO RECORRÊNCIA; ACASO").
- 1.1.4.4 – PROJETAR E SIMULAR O "CICLO DE VIDA DO EVENTO DISRUPTIVO".
- 1.1.4.5 -- SER O NORTE PARA O MICRO MOMENTO DA METODOLOGIA / MODELO DISRUPTIVO.

VETORES ANÁLISE MACRO MOMENTO DISRUPÇÃO ---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----



VETORES PARA ANÁLISE DO MACRO MOMENTO DA METODOLOGIA / MODELO DISRUPÇÃO

---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----

MACRO MOMENTO DISRUPÇÃO VETORES MACRO ANÁLISE EVENTO MUDANÇA	PROBLEMA DESAFIO	IDEIA (ESCOLHA APOSTA)	PESQUISA (GARIMPAGEM)	ESTRATÉGIA (VISÃO DO AMANHÃ)
RECURSOS EVENTO				
PARÂMETROS GESTÃO				
INDICADORES MÉTRICAS				

A SISTEMÁTICA DA METODOLOGIA / MODELO FUNCIONAL PARA
GESTÃO E OPERAÇÃO
NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA:
---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----

- 2 – *MICRO MOMENTO (ESPECÍFICO)*:

- 2.1 -- “PROJETO TÁTICO (DESENVOLVIMENTO DA IDEIA); APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO (TREINAMENTO); HOMOLOGAÇÃO (SINTONIA FUNCIONÁRIO); SOLUÇÃO / RESULTADO (QUALIDADE E SEGURANÇA OPERACIONAL)”

- 2.1.1 -- “PROJETO TÁTICO”.
- 2.1.1.1 -- *DESENVOLVER E IMPLANTAR O PROJETO EDUCACIONAL SINTONIZADO AO PROJETO FUNCIONAL MUDANÇA DISRUPTIVA* CONFORME CAPACIDADE DE ABSORÇÃO POR FUNCIONÁRIOS E PROFISSIONAIS DE ÁREAS E UNIDADES ORGANIZACIONAIS, BEM COMO, POR ESTUDANTES (FUNCIONÁRIOS E PROFISSIONAIS DESATUALIZADOS) E DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO.

- 2.1.2 – “APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO”.
- 2.1.2.1 -- *APLICAR / INSTALAR O PROJETO EDUCACIONAL MUDANÇA DISRUPTIVA ORGANIZACIONAL / EDUCACIONAL, INCLUSIVE, VIA “TRAINING ON THE JOB”*.
- 2.1.2.2 -- *“AJUSTES DISRUPTIVOS”*, NA PERSPECTIVA DA “ADEQUAÇÃO DA ENGENHARIA DO PRODUTO” SÃO MANDATÓRIOS ---- A VISÃO DO “ENGENHEIRO DE APLICAÇÃO DISRUPTIVO”.
- 2.1.2.3 – REVISAR OS *“VETORES MACRO ANÁLISE EVENTO MUDANÇA” (1) “RECURSOS EVENTO”; (2) “PARÂMETROS GESTÃO”; (3) “INDICADORES / MÉTRICAS”*.

A SISTEMÁTICA DA METODOLOGIA / MODELO FUNCIONAL PARA
GESTÃO E OPERAÇÃO
NO AMBIENTE DA ECONOMIA DISRUPTIVA:
---- A PERSPECTIVA DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA ----

- **2 – MICRO MOMENTO (ESPECÍFICO):**

- **2.1 -- “PROJETO TÁTICO (DESENVOLVIMENTO DA IDEIA); APLICAÇÃO / INSTALAÇÃO (TREINAMENTO); HOMOLOGAÇÃO (SINTONIA FUNCIONÁRIO); SOLUÇÃO / RESULTADO (QUALIDADE E SEGURANÇA OPERACIONAL)”**

- **2.1.3 – “HOMOLOGAÇÃO”.**
- **2.1.3.1 -- HOMOLOGAR / OBTER ACEITAÇÃO DA “MUDANÇA DISRUPÇÃO ORGANIZACIONAL / EDUCACIONAL” FOCO NA MULTIPLICAÇÃO COM SUBSEQUENTE ENVOLVIMENTO DAS ÁREAS ORGANIZACIONAIS ---- GESTOR E FUNCIONÁRIOS.**

- **2.1.4 – “SOLUÇÃO / RESULTADO”.**
- **2.1.4.1 -- AVALIAR A QUALIDADE DO RESULTADO E A INTENSIDADE DA SOLUÇÃO MUDANÇA DA DISRUPÇÃO ORGANIZACIONAL” QUANDO EM OPERAÇÃO.**
- **2.1.4.2 – ACOMPANHAR QUALITATIVAMENTE E QUANTITATIVAMENTE A QUALIDADE E A SEGURANÇA DO RESULTADO DA DISRUPÇÃO EFETUADA (ÊNFASE NOS “VETORES MACRO ANÁLISE EVENTO MUDANÇA”).**
- **2.1.4.2 -- REALIZAR “ESPECIFICAÇÃO DISRUPTIVA DO PROCESSO” DURANTE O “CICLO DE VIDA DA DISRUPÇÃO”.**
- **2.1.4.3 – EFETUAR NOVA “ENGENHARIA DISRUPTIVA DO PRODUTO” FACE NECESSIDADE “NOVO CICLO DE VIDA DE EVENTO DISRUPTIVO”.**

O CONTEXTO DO ENSINO DISRUPTIVO

- FAZER VIGIR A SISTEMÁTICA DISCORRIDA É O GRANDE DESAFIO DO MOMENTO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL BRASILEIRO POR SER SITUAÇÃO PIONEIRA / DE PRIMEIRA VEZ ---- A ECONOMIA / SOCIEDADE DISRUPTIVA NO FOCO.

•
ÊNFASE Á “PESQUISA E ENSINO” COMO “CARRO – CHEFE” DAS NOVAS TENDÊNCIAS E NECESSIDADES DE UM MERCADO PROFISSIONAL E EDUCACIONAL EM FORTE TRANSIÇÃO DEVERÁ SER CONCRETIZADA PELA UNIVERSIDADE CORPORATIVA.

- CADA VEZ MAIS O PARTICULAR TERÁ SUPREMACIA SOBRE O COLETIVO ---- O “DIFERENCIAL COMPETITIVO TECNOLÓGICO” É VITAL PARA A CONTINUIDADE OPERACIONAL DOS NEGÓCIOS PRIVADOS OU GOVERNAMENTAIS.

•
OBSERVAÇÃO: NÃO QUER SER TERCEIRIZADO? SEJA MAIS PRODUTIVO COM ATUALIZAÇÃO OPERACIONAL E EM TERMOS GERENCIAIS ---- A DISRUPÇÃO COMO DESAFIO.



Email: algilgil@uol.com.br

Fone: (11)30832994

FIM