

GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E DO CONHECIMENTO

Sejam bem-vindos!

NT1 – Competências

Conceitos

Modelo

Características

Benefícios

Alguns lembretes importantes...

EAD x Presencial

Equivalente:

- Dedicção do aluno (tempo, qualidade)
- Conteúdo didático
- Formação do aluno

Diferente:

- Flexibilidade
- Metodologia de Ensino
- Processo Avaliativo
- Interação

COMO E QUANDO DESENVOLVEMOS NOSSAS
COMPETÊNCIAS?

Prof. Andris Alvares Wasser Pintor e suas competências

Nascimento: 01/09/1968 – analítico, cartesiano para o orgânico, holístico, inclusivo.

Primogênito (3 irmãos) – iniciativa, cuidar, responsabilidade, ousadia.

Pais – mãe do lar, pai Pastor (busca por espaço, comunicação, intelectualidade etc.)

Moradia – inicialmente Cachoeira Paulista e outros 15 locais – adaptabilidade e flexibilidade.

Formação: Escola Pública – relacionamento e diversidade.

Escola Técnica – planejamento e projetos.

Superior em Psicologia – ética dos meios.

Experiência: RH

Educação

Clínica

Gestão por Competências - importância

ACCELERAR processos de RH.

1- Avalia

2- Desenvolve

3- Supre

Entre estes:

- Recrutamento e seleção
- Gestão de Carreira
- Tomada de decisões estratégicas
- Alinhamento com os objetivos da organização

Gestão por Competências - conceito

“Competência é a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos, produtos e serviços, sendo resultante da aprendizagem coletiva da organização”
(Prahalad e Hamel)

Ou seja

Cada organização apresenta competências **DISTINTAS!**

Mas, como era antes da Gestão por Competências?

Gestão por Competências – evolução histórica

Características esperadas

Até 1970 - acomodação/ dependência/ carreirista

Entre 70 e 90 – Confiança/ político/ competitivo

Anos 90 – curiosidade/ independência/
cooperação

Século XXI – estudioso/ visão global/ facilitador

Postura Frente às mudanças

Até 1970 - resistência

Entre 70 e 90 – ajustamento e adequação

Anos 90 – gerador

Século XXI – lidera as mudanças

Postura Frente ao salário

Até 1970 - determinado pela empresa

Entre 70 e 90 – negociado com a empresa

Anos 90 – conquistado pela importância do trabalho

Século XXI – conquistado pelos resultados do trabalho em equipe e pessoal.

Quem tem Conhecimento?

Até 1970 - fruto da experiência profissional

Entre 70 e 90 – baseado na teoria acadêmica

Anos 90 – fruto da aplicação prática da teoria

Século XXI – fruto de aprendizado contínuo

Ferramentas de comando

Até 1970 - experiência

Entre 70 e 90 – grau de escolaridade

Anos 90 - performance

Século XXI – realizações da equipe

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

ORGANIZAÇÃO – Elementos

- Objetivos – direção e orientação
- Pessoas – funções na estrutura
- Recursos -tangíveis e intangíveis
- Estrutura – organização das pessoas e recursos
- Cultura – valores, crenças e normas compartilhados
- Processos e operações – realização e implementação
- Ambiente externo – tudo o que pode influenciar

Benefícios da Gestão por Competências

1. Alinhamento com os Objetivos Organizacionais
2. Melhora do Desempenho
3. Desenvolvimento de Talentos Internos
4. Melhoria da Tomada de Decisão
5. Redução de Lacunas (*gaps*) de Competência
6. Inovação e Adaptabilidade
7. Maior Engajamento dos Colaboradores
8. Competitividade no Mercado
9. Melhorias na Comunicação e Colaboração
10. Avaliação de Desempenho Mais Precisa
11. Maior produtividade
12. Melhores resultados
13. Melhor clima organizacional
14. Redução da taxa de turnover
15. Recrutamento mais eficaz
16. Redução de gastos
17. Direcionamento da cultura empresarial

Obrigado!