



# Serviços de Consultoria

## Serviços de Consultoria

### Dimensionamento Quali-Quantitativo de Pessoal



Dimensionar adequadamente a força de trabalho de uma organização é fundamental para atingir níveis satisfatórios de produtividade, custos e competitividade.

Um subdimensionamento de pessoal, por exemplo, poderá acarretar sobrecarga de trabalho dos empregados, excesso de realização de horas-extras, aumento do nível de estresse dos empregados, falta de tempo para treinamento e desenvolvimento, etc. o que prejudica a produtividade, aumenta os custos e, conseqüentemente, diminui a competitividade.

Um superdimensionamento de pessoal, por sua vez, poderá gerar ociosidade, aumentos desnecessários da folha de pagamento, falta de desafios, perturbação do ambiente de trabalho, etc. o que também prejudica a produtividade, aumenta os custos e, conseqüentemente, diminui a competitividade.

Por outro lado, um dimensionamento adequado da força de trabalho de uma organização não pode ser apenas quantitativo. Ele deve também ser qualitativo, de forma a estabelecer, além do número de empregados, a qualificação profissional dos mesmos, caso contrário, corre-se o sério risco de contar com empregados superqualificados para o cargo que ocupam e outros com qualificação ou formação insuficiente.

Ambos os casos correspondem a situações indesejadas que prejudicam o desempenho, a produtividade e, conseqüentemente, a competitividade.

No primeiro caso - o de empregados superqualificados em relação ao cargo ou função que ocupam, é muito provável que se crie ao longo do tempo uma certa desmotivação pelo fato de que as tarefas executadas não permitem ao empregado utilizar na plenitude suas habilidades e conhecimentos e, como se sabe, a falta de motivação tem influências negativas na produção e na produtividade. Além disto, um empregado nesta situação estará sempre a procura de uma nova função e, o que pode ser pior, de uma outra empresa que aproveite melhor suas potencialidades.

No segundo caso - o de empregados subqualificados em relação ao cargo ou função que ocupam - a produção e a produtividade serão certamente prejudicadas, além de ser preciso intensificar os esforços de supervisão.

Um adequado dimensionamento quali-quantitativo de pessoal depende de uma série de variáveis e circunstâncias, dentre as quais cabe destacar:

- ❖ Volume de atividade atual;
- ❖ Previsão do volume de atividade para os próximos anos;
- ❖ Tecnologia disponível para os diversos processos e atividades;
- ❖ Nível de terceirização de serviços;
- ❖ Informatização de processos e atividades;
- ❖ Qualificação e capacitação dos empregados;
- ❖ Estrutura organizacional;
- ❖ Regulamentação das profissões.



# Serviços de Consultoria

## Serviços de Consultoria

---

Os serviços oferecidos pela PERSPECTIVA nesta área incluem:

- ❖ Identificação da força de trabalho atual;
- ❖ Identificação de Macro-Funções, processos e atividades;
- ❖ Levantamento de Expectativas de Dimensionamento
- ❖ Realização de Entrevistas Individuais com o Corpo Gerencial
- ❖ Elaboração da Proposta de Dimensionamento Quali-Quantitativo de Pessoal