



Serviços de Consultoria

Serviços de Consultoria

Mapeamento de Competências



A competência pode ser definida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para desempenhar com sucesso um determinado trabalho ou exercer uma determinada função. As competências podem ser classificadas em dois grandes grupos: Competências Técnicas e Competências Comportamentais.

As Competências Técnicas são conhecimentos e habilidades que o empregado deve ter para desempenhar sua função, tais como: formação profissional, proficiência em idiomas, domínio de determinados aplicativos de tecnologia da informação, etc.

As competências comportamentais são, basicamente, atitudes e comportamentos que enriquecem o desempenho profissional, tais como: criatividade, flexibilidade, espírito de equipe, liderança, foco em resultados, etc.

O mapeamento de competências ou habilidades é um processo de vital importância para atingir, pelo menos, quatro objetivos básicos. São eles:

- a) Racionalizar e otimizar os esforços e recursos alocados pela empresa às atividades de capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Sem o prévio mapeamento das competências e habilidades que cada cargo e cada função requerem é praticamente impossível “acertar o alvo”; isto é, proporcionar, exatamente, aquilo que cada empregado precisa conhecer e dominar para exercer com pleno sucesso as atividades que estão sob sua responsabilidade.

- b) Avaliar adequadamente o desempenho de cada empregado, examinando aquilo que realmente interessa, ou seja, se ele possui, ou não, as competências e habilidades exigidas pelo cargo que ocupa.

Sem o prévio mapeamento das competências e habilidades que cada cargo e cada função requerem corre-se o sério risco de avaliar o que não é preciso e deixar de avaliar aquilo que é fundamental para o desempenho satisfatório das atividades sob a responsabilidade do empregado.

- c) Atingir maior assertividade nos processos de recrutamento e seleção de novos empregados ou de remanejamentos internos de empregados mais antigos.

A assertividade dos processos de recrutamento e seleção, sejam eles internos ou externos, depende, pelo menos em grande parte, da comparação entre as competências e habilidades dos candidatos e aquelas exigidas pelo cargo ou função que eles pretendem ocupar. Portanto, sem um adequado mapeamento de competências, é muito pouco provável atingir um nível satisfatório de assertividade na seleção do melhor candidato.

- d) Praticar a remuneração por competências e habilidades em substituição a formas clássicas de remuneração.

Também neste caso, o mapeamento prévio das competências e habilidades exigidas por cada um dos cargos e funções que fazem parte da estrutura ocupacional é essencial. Só após este mapeamento é que se torna possível estabelecer formas de certificar essas habilidades e competências e valorá-las, com vistas à composição do salário.



Serviços de Consultoria

Serviços de Consultoria

A figura seguinte ilustra esta relação de dependência entre o mapeamento de competências e habilidades e outros instrumentos de gestão.



Os serviços oferecidos pela PERSPECTIVA nesta área incluem:

- ❖ Identificação e descrição das competências organizacionais;
- ❖ Identificação e descrição das competências de cada cargo e função;
- ❖ Definição do peso ou importância relativa de cada competência;
- ❖ Avaliação das competências e habilidades de cada empregado;
- ❖ Identificação de necessidades de treinamento com base nas competências de cada cargo;
- ❖ Desenvolvimento de sistemas de remuneração por competências.