

Gestão de pessoas por competências

Conheça o modelo de gestão por competências

A gestão por competência já fez muita empresa mudar suas estratégias e atingir resultados antes apenas idealizados.

Isso porque a implementação desse método é capaz de fazer as coisas funcionarem melhor, já que cada habilidade identificada poderá ser usada a favor da equipe e da maximização dos resultados da organização.

Então, quer saber mais sobre o que é o modelo de gestão por competências e como usá-lo a favor da sua empresa? Acompanhe este post e confira!

O que significa gestão por competências

Ter em mente que competência é o domínio sobre determinado conhecimento já ajuda a ter uma ideia do que é a gestão baseada em competências.

Cada membro de uma equipe tem sua competência — ou um conjunto delas — , portanto, a gestão de competências é um método por meio do qual se consegue alinhar as competências às tarefas que delas dependem.

Em que implica gerir uma competência

Antes de qualquer coisa, é preciso identificar, dentro de uma equipe, a competência de cada profissional. Ao fazê-lo, o gestor estará de posse de uma informação valiosa — e usá-la é o próximo passo para uma eficaz gestão de competência.

Nesse sentido, encontrar a tarefa adequada para cada profissional é gerir da melhor maneira possível uma competência e extrair dela o máximo de resultados. Vejamos, a seguir, algumas das competências desejáveis atualmente nas empresas:

- influência;
- desenvolvimento de pessoas;
- autoconfiança;
- habilidade para gerenciar mudanças; □ liderança de pessoas; □ perseverança.



Como se instala uma competência

Para ser considerada instalada em um indivíduo, uma competência deve ser um exercício dinâmico. Nele, o membro da equipe se destaca por colocar em prática seus conhecimentos e habilidades, e usá-los na interação com os demais membros da equipe ou com o público, quando for o caso.

Gerindo a competência instalada

Os modelos de desenvolvimento, adotados por empresas que querem crescer ou, ao menos, manter seu tamanho no mercado, envolvem sempre o desafio do colaborador.

A empresa mais competitiva é sempre aquela que inova. E, para que a empresa inove, seus colaboradores precisam ter vontade de inovação. Assim, para manter o desejo de superação e reconhecimento cada vez mais forte, é preciso saber como desenvolver uma competência de maneira sustentável.

Aliás, uma parte importante da gestão por competência envolve motivar os colaboradores a desenvolver as próprias capacidades, tornando-as características fundamentais do perfil profissional de cada um.

Quando a competência é reconhecida pela empresa, ela deve nortear a carreira do colaborador, sempre mostrando novos desafios para serem atingidos.

A avaliação de desempenho

Toda empresa precisa que seus colaboradores estejam engajados e alinhados com os objetivos da equipe. Para tal, é preciso que seus esforços sejam reconhecidos a curto prazo, como forma de reforço positivo para a equipe como um todo.

Nesse sentido, o modelo de avaliação de desempenho vem com o intuito de possibilitar um acompanhamento mais próximo das conquistas dos colaboradores, incentivando-os a chegar cada vez mais longe nas suas competências.

Afinal, quando uma competência se desenvolve, os resultados tendem a chegar mais rápido e melhor.

E cada colaborador que deseja se desenvolver procura chegar a um estado em que o domínio das suas competências faz com que sua rotina seja menos trabalhosa, e que seu talento seja reconhecido pela empresa.

Por isso, é necessário que se avalie o desempenho de cada um, recompensando aqueles que correspondem às expectativas de maneira satisfatória.



Vantagens de uma gestão por competências

São muitos os pontos positivos de uma boa avaliação de desempenho por competências. Já nos processos de RH, os benefícios são muito aparentes, na medida em que existe uma otimização e mais fluidez para a gestão de pessoas por meio das suas competências.

E isso se dá pela implementação de um perfil de competências e habilidades requeridas para cada cargo ou função na empresa, bem como as habilidades a serem desenvolvidas em um plano de carreira para os colaboradores.

Saber o perfil do profissional ideal para o cargo almejado faz com que o colaborador tenha um norte profissional, que mostra quais as suas metas de desenvolvimento profissional e pessoal.

Assim, problemas de transição de liderança ou promoções sem fundamento são evitadas, o que permite uma adequação das lideranças às reais demandas da empresa.

Desenvolvendo o potencial de cada colaborador

Toda grande empresa sabe que o seu recurso mais importante são seus colaboradores. Cada um à sua maneira, são eles que fazem a empresa funcionar. E saber como explorar o potencial de cada um é uma parte fundamental da gestão por competências — além de uma forma de otimizar os investimentos em capacitação profissional.

Os treinamentos e capacitações são parte importante do desenvolvimento profissional e do plano de carreira. Mas, se não forem fundamentados em uma boa avaliação de competências, podem se tornar um desperdício de tempo e dinheiro.

Para que um treinamento faça sentido para um colaborador em especial, suas competências precisam ser exploradas por esse treinamento. Afinal, se um colaborador não se identifica com a capacitação que está recebendo, ele não aplicará aquele conhecimento no seu dia a dia.

Metas e gestão por competência

Planejar é primordial para atingir objetivos e alcançar metas. Adotar estratégias planejadas e estruturadas é o caminho certo para posicionar a empresa onde se deseja que ela esteja: realizando plenamente seu potencial.

Mas de que maneira a gestão por competência ajudará sua empresa a no atingimento dos melhores resultados? Direcionando seus colaboradores de acordo com suas competências, o que levará cada um a exercer ao máximo seu conjunto de habilidades a favor da empresa.



Em outras palavras, a gestão por competências tem como objetivo maior beneficiar a organização com a maximização dos resultados obtidos de cada colaborador.

Engajamento e foco

Elementos primordiais à gestão de todo empreendimento, o engajamento e o foco precisam fazer parte do dia a dia da sua empresa. E, com o modelo de gestão de competências, essas qualidades serão incorporadas à vida do seu negócio.

Tendo como ponto de partida a premissa de que nenhuma empresa cresce — ou se mantém grande — sem o total apoio de toda equipe envolvida no seus trabalhos, gerir competências se torna essencial a processos produtivos de qualidade.

Como a gestão por competências muda a rotina da empresa

Saber como o método se aplica na prática é a única forma de julgá-lo adequado ao seu negócio. Assim, a adoção da gestão por competências pela sua empresa se traduzirá em:

- diminuir os custos com busca de pessoal;
- evitar **constantes substituições dos profissionais, ou turnover;**
- manter funcionários produtivos e motivados envolvidos nos processos; □ preservar a empresa de gastos com questões trabalhistas; □ promover uma gestão eficaz dos recursos humanos.

A base para a gestão por competências (GpC)

Conhecer os elementos que norteiam a Gestão por Competência permitirá uma visão mais clara do assunto. São eles:

1. Transparência

Na medida em que a adoção do GpC prega que cada colaborador precisa estar ciente do que se espera dele, em termos de conhecimentos e habilidades, o método pode ser considerado de grande transparência.

E, para atingir essa finalidade — ou seja, para deixar bem claro a cada membro de uma equipe quais são suas responsabilidades no desempenho das atribuições próprias do seu trabalho — dá-se o nome de Descrição de Função.

2. Justiça

Outro dos elementos primordiais da GpC, a justiça se refere à justa avaliação de cada uma das competências dos colaboradores.



Segundo esse pilar, cada conhecimento, habilidade específica e ação (a chamada “atitude”) é avaliada da mesma maneira. Pela identificação das diferentes competências — como as técnicas e as relacionadas aos comportamentos de cada um —, torna-se viável otimizar as ações do RH.

3. Meritocracia

Cada vez mais em voga, esse elemento envolvido no GpC enfatiza o mérito do colaborador, baseando-se nos resultados que ele entrega. Para quantificá-los e avaliar sua qualidade, são utilizadas ferramentas avaliativas.

Promoções, bonificações e outros incentivos e patamares do plano de carreira da empresa podem, assim, ser endereçados segundo o mérito de cada um.

4. Desenvolvimento do colaborador

Gerir um dos principais capitais de qualquer negócio é investir no desenvolvimento dos colaboradores.

Isso porque, ao usar o modelo de gestão por competência, o gestor escolhe ter ampla clareza sobre as competências que cada indivíduo carrega consigo, e com as quais ele tem capacidade de contribuir para o processo produtivo.

Com isso evidente, torna-se possível desenvolver capacitações adequadas ao perfil da própria empresa.

Então, considerados todos esses aspectos da gestão por competências, é notório que para implementação do método é imprescindível a participação do gestor, do RH da empresa, e de todos os funcionários.

Afinal, em um mundo cada vez mais competitivo, unir forças é indispensável para funcionários e empresas se manterem com objetivos comuns — ou seja, tendo em vista a produção dos melhores resultados possíveis.

E esse esforço conjunto, visando alcançar os melhores resultados para cada um e para a empresa, será recompensado pela formação de um time forte, engajado e, conseqüentemente, vitorioso.

Para os colaboradores, ascensão profissional e reconhecimento dão o tom de incentivo para considerar as empresas nas quais a técnica é empregada, como excelentes lugares para se trabalhar.

Enfim, nosso post mostrou a você os principais aspectos da Gestão por Competência. E há muitas mais informações, dicas e maneiras que reunimos para você entender a importância de manter atualizadas as técnicas e modelos adotados pelo seu RH.

Até porque, nesse departamento — vital para a rotina e desempenho de toda empresa de sucesso — otimizar os processos é crescer constantemente.



Fonte: <http://www.solides.com.br/conheca-o-modelo-de-gestao-por-competencias/>