

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E TALENTOS



CompetencyCore5

Success Through Competency-based Talent Management

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E TALENTOS

A Gestão do Capital Humano com Foco nas Competências técnicas e comportamentais é o processo de conduzir os colaboradores para atingir metas e objetivos da organização, avaliando a extensão da discrepância entre o trabalho executado e as expectativas da organização.

- O sucesso traduz-se em ter em simultâneo as pessoas certas no sítio certo.
- Melhorar a produtividade, desenvolvendo nos colaboradores as competências necessárias para atingir o sucesso.
- Atrair e reter os melhores colaboradores, antes que a sua concorrência o faça.



PORQUE UM PLANEAMENTO DOS RH COM BASE EM COMPETÊNCIAS?

As competências proporcionam a base para:

- Estabelecer as habilidades e os talentos necessários para alcançar a visão e a missão da organização
- Criar padrões para a determinação do gap entre estado atual VS estado desejado do seu capital humano
- Desenvolvimento de um conjunto de estratégias integradas e planos para reduzir o gap
- Determinar o progresso da redução do gap

O QUE NOS DIZ A INVESTIGAÇÃO?

Melhores competências nos colaboradores, produzem resultados em:

- 63% de redução do turnover devido ao aumento da satisfação dos colaboradores – devido a uma maior clareza sobre as expectativas do seu desempenho – Spencer, 2001
- 19% de melhoria do desempenho dos colaboradores – Spencer, 2001
- 12.5% aumento das vendas e lucros devido aos programas de formação baseados nas competências – Spencer, 2001

O QUE É UMA GESTÃO BASEADA EM COMPETÊNCIAS?

Uma abordagem de gestão de Recursos Humanos, que uniformiza e integra todas as atividades de Recursos Humanos, baseada nas competências que apoiam os objetivos organizacionais.

PORQUÊ COMPETÊNCIAS?

Porque estas traduzem a visão estratégica e os objetivos da organização em comportamentos ou ações que os colaboradores devem apresentar para que a organização seja bem sucedida.

O QUE É UMA COMPETÊNCIA?

Aptidões, habilidades, conhecimentos, motivações ou traços observáveis, definidos em termos de comportamentos necessários ao desempenho do trabalho de forma bem-sucedida.



O QUE É UM PERFIL DE COMPETÊNCIAS?

Um conjunto de competências críticas para o desempenho do trabalho bem sucedido. Indica o nível de proficiência exigido para cada competência, para cada papel ou função.

**NA FLUXPHERA POSSUÍMOS UMA CULTURA ORGANIZACIONAL
FUNDADA EM VALORES QUE PERMITE UMA FÁCIL ADAPTAÇÃO ÀS
NECESSIDADES DA SUA ORGANIZAÇÃO.**

LEIA MAIS ...

O SERVIÇO DE CONSULTORIA AO NÍVEL DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS DA FLUXPHERA PERMITE ÀS ORGANIZAÇÕES:

- Construir os perfis e modelos de funções.
- Definir as competências necessárias para o desempenho bem-sucedido numa função.
- Avaliar o potencial dos seus colaboradores, aproveitando o melhor das suas competências
- Selecionar as tarefas face às quais importa identificar as competências, conhecimento e capacidades que permitem alcançar um elevado desempenho organizacional
- Alinhar o comportamento dos colaboradores com os objetivos da Organização
- Reduzir rotatividade dos recursos humanos e aumentar retenção de talentos

Obtenha melhorias mensuráveis nos resultados globais da organização, e respetivas unidades de negócio com o aumento do desempenho individual dos seus colaboradores.

OBJECTIVO:

GARANTIR A MELHORIA CONTÍNUA DO CAPITAL HUMANO DA ORGANIZAÇÃO



CompetencyCore5 | Success Trought Competency-based Talent Management

DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS:

Oferece um vasto portfólio para atender às suas necessidades ao nível da identificação e descrição das competências em diversos sectores da indústria e serviços.

- Catálogo com todas as competências que se aplicam à organização
- Validado através da investigação e das melhores práticas
- Estrutura e linguagem comum usada em todas as funções
- Pode incluir todos os tipos (Transversais, família de funções, específicas da função)
- Adquirido ou desenvolvido na organização

BENEFÍCIOS:

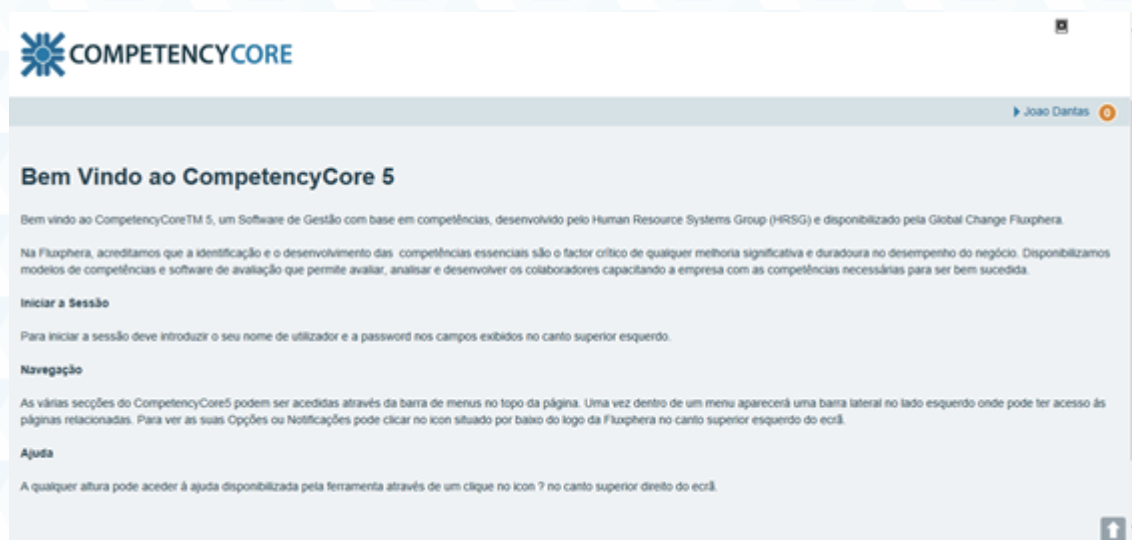
- Consistência dentro da organização
- Facilita a mobilidade
- Fácil manutenção
- Tempo de desenvolvimento reduzido, se adquirido

ASSESSMENTS:

Avaliar com precisão os recursos, sustentando as decisões estratégicas para o sucesso da organização, desenvolvendo-os de forma eficaz, estabelecendo uma ligação estreita entre colaborador e objetivos da organização

BENEFÍCIOS:

- Gera avaliações por competência para cada posto de trabalho a partir da estrutura organizacional
- Permite avaliações pessoais ou solicitadas pelos gestores; supervisões e outros
- Permite avaliação individual, 90°, 180° e 360°
- Avalia as competências por escalas definidas
- Cadastra de forma automática as competências e seus níveis no inventário de competências de cada colaborador
- Gera relatórios analíticos e gráficos relacionados os competências
- A avaliação identifica gaps de competências com os padrões de exigência estabelecidos para cada função
- Com os relatórios gerados pelas avaliações é possível definir quais os colaboradores que devem ser desenvolvidos ao nível das suas competências



PLANOS DE APRENDIZAGEM:

Com base nos outputs das avaliações, e com a identificação dos gap's de desenvolvimento, é possível elaborar planos de aprendizagem e de desenvolvimento de competências específicos para cada colaborador.

BENEFÍCIOS:

- Atuar no desenvolvimento das reais necessidades dos colaboradores
- Disponibilizar recursos de aprendizagem para cada competência (cursos, livros, artigos científicos; planos de tutoria, entre outros)
- Monitorizar os planos de desenvolvimento e aprendizagem de acordo com planeamento definido

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO:

Integrar competências na gestão do desempenho favorece o processo de feedback aos colaboradores não só sobre "o que eles têm feito", mas também a forma como o trabalho foi realizado.

BENEFÍCIOS:

- Realizar uma avaliação global da performance do colaborador com base em avaliação por competências, objetivos ou ambos.
- Construção de planos de desempenho através das avaliações, solicitações dos gestores, supervisores, ou o colaborador pode realizar o seu plano de desempenho por iniciativa própria
- Definir objetivos com base em indicadores e metas, com momentos de monitorização definidos no tempo.
- Emissão de relatórios, com identificação de gap 's existentes ao nível de objetivos e competências.

RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

As competências definem os critérios de seleção para o sucesso do desempenho. A utilização de ferramentas baseadas nas competências é um apoio válido facilitador no momento das decisões de contratação.

BENEFÍCIOS:

- É possível criar guiões de entrevistas aferindo as competências específicas por cada um dos perfis de competências.
- É possível editar e adicionar questões aos guiões disponibilizados pela ferramenta.

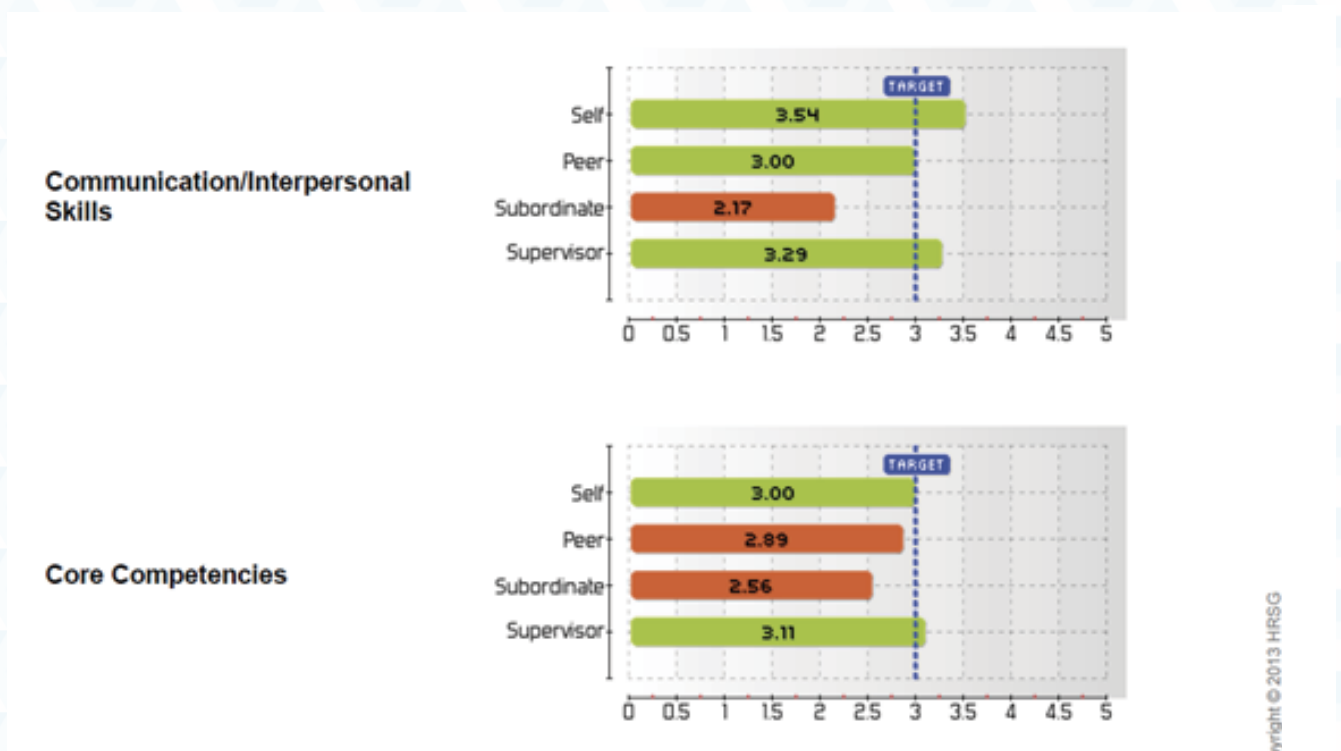


DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA & GESTÃO DE SUCESSÕES

Competências ajudam a definir o talento requerido para as funções chave e a medir o talento dos potenciais sucessores

BENEFÍCIOS:

- Avaliação de potencial de carreira, e elaboração de programas de desenvolvimento (rotação de funções, programas de aprendizagem, mentoring).
- Sistema de correspondência de trabalho para avaliar as competências dos colaboradores contra os perfis de competências da função



copyright © 2013 HRSG

DESCRITIVOS DE FUNÇÃO COM BASE EM MODELOS DE COMPETÊNCIAS:

É possível adquirir descrições de funções standard e adaptar os respetivos perfis de modo a responder aos requisitos da sua Organização.

BENEFÍCIOS:

- Apresenta os Perfis por Competências divididos em grupos de trabalho
- É possível consultar e analisar os perfis de forma completa (competências transversais e específicas)
- O perfil é apresentado da seguinte maneira: competências, nível de proficiências exigido para a função, e os indicadores comportamentais relacionados ao nível solicitado.

FORMAÇÃO

Para além do serviço de consultoria a Fluxphera, desenvolveu programas de formação, que assentam na aplicação da teoria ao nível da gestão por competências, à prática empresarial:

- Gestão de RH baseada em competências
- Modelação / Perfis de competências
- Avaliação de Competências
- Recrutamento & Selecção
- Gestão da Performance
- Gestão e Desenvolvimento de Carreiras
- Gestão da Mudança



*Cursos de 1-2 dias, ou blocos de 5 dias

CARACTERÍSTICAS RELATIVAS À FERRAMENTA COMPETENCYCORE 5

1. O software aceita mais de 1000 acessos simultâneos
2. Suporta os navegadores Firefox, Internet Explorer e Google Chrome
3. Dispensa investimentos com infraestrutura de redes
4. Acesso realizado de qualquer computador
5. Segurança e centralização de informações
6. Módulos vendidos separadamente, de acordo com a sua necessidade
7. Atualizações contínuas do sistema

SEGURANÇA DOS DADOS

A infraestrutura de segurança da HRSG, Canadá é definida em 2 categorias:

A) Segurança Física das Instalações

Os servidores HRSG estão alojados em Primus Telecommunications Canada Inc., em Ottawa, Ontário, sendo esta uma instalação protegida (Governo do Canadá).

B) Sistema Segurança dos Dados

Os sistemas de repositório de dados, incluindo armazenamento de arquivos e registros do banco de dados online estão protegidos por acesso limitado de usuários. O acesso a estes sistemas é limitado ao Grupo HRSG TI.

ALGUNS CLIENTES COMPETENCYCORE5



VLM consultores®



INOVARIA
REDE DE INOVAÇÃO EM AVEIRO



UNIVERSIDADE LUSÓFONA
de Humanidades e Tecnologias
Humani nihil alienum



ARTSOFT
BUSINESS SOFTWARE



24h de Gestão®
RECURSOS HUMANOS



ICTC
Information and Communications Technology Council
Conseil des technologies de l'information
et des communications



PHOENIX PARK
GAS PROCESSORS LIMITED

SAIBA MAIS EM www.fluxphera.com



GLOBAL CHANGE®
Fluxphera

Rua Adriano Correia de Oliveira
Lote 2 – E1
1600 – 312 Lisboa
Telefone: 211 303 636

projectos@fluxphera.com
www.fluxphera.com