

quidgest@quidgest.com | www.quidgest.com

Quidgest



Inovar na Gestão de Pessoas e Competências

Q-Day

Inovação
contra a crise

Quidgest – Consultores de Gestão, S.A.
R. Castilho n.º 63 – 6.º
1250-068 Lisboa | Portugal
tel. (+351) 213 870 563
fax. (+351) 213 870 697

Quidgest – Ingeniería de Software
Calle Floridablanca, 98 – Ent. 1.º 2.º
08015 Barcelona | España
tel. (+34) 616 893 789

Quidgest – Timor
Bidau Mota Klaran
Dili | Timor-Leste
tel. (+670) 732 68 23

Quidgest – Software Plant
Avenida Ho Chi Min, n.º 677, 1.º
Maputo, Moçambique
tel. (+258) 21 328 360

Quidgest – Software Engineering
Unit. 302 | Langdale House | 11 Marshalsea Road
London SE1 1EN | United Kingdom
tel. (+44) 207 785 72 28

Questão:

Como pode um Modelo de Gestão de Competências ajudar as organizações nesta fase económica?

Agenda

- Gerir Competências
 - O que é?
 - Porquê gerir Competências?
 - Vantagens

Agenda

- Uma Perspectiva Inovadora na Gestão de Pessoas e Competências
 - Um exemplo
 - O papel das Pessoas
 - O papel da Tecnologia
 - Pessoas e Tecnologia
- Sistema de Gestão de Competências – Quidgest

Gerir Competências

O que é?

A gestão de competências consiste em perceber, desenvolver e disponibilizar pessoas e as suas competências

Permite identificar as competências necessárias para o desempenho de um posto de trabalho, as competências detidas pelos colaboradores, e o desvio entre estas.

Porquê gerir Competências?

1.º Analisar rapidamente os pontos fortes e os pontos fracos dos colaboradores

2.º Planear o futuro, alinhando a estratégia às competências necessárias ao seu desenvolvimento e operacionalização

4 Motivos

3.º Identificar competências existentes e necessárias, e dar prioridade às áreas de desenvolvimento de competências de maior relevo face aos objectivos estratégicos

4.º Elemento unificador de Práticas de Gestão de Pessoas

Vantagens



Identificação rápida de desvios e
consequentes acções de melhoria

Adequação dos perfis das Pessoas e dos
Postos de Trabalho

Mobilidade

Ciclo de desenvolvimento contínuo das
competências das pessoas e da organização

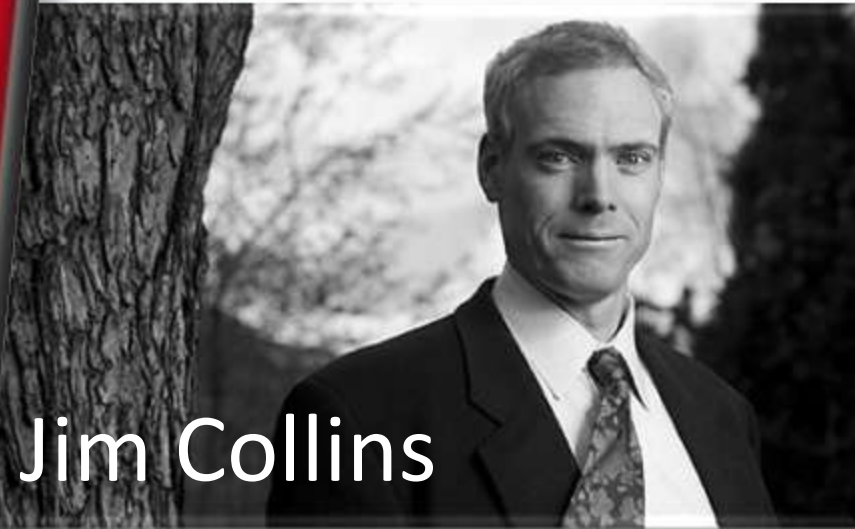
Definição, diagnóstico, desenvolvimento e
monitorização rápidos das competências

Práticas de RH Integradas e com um
denominador comum

Nova perspectiva de Gestão de Pessoas

Uma Perspectiva Inovadora na Gestão de Pessoas e Competências

Um exemplo



Jim Collins

O papel das Pessoas

Não são as pessoas o activo mais importante...



...mas as pessoas **CERTAS**

O papel das Pessoas



Levar para bordo as pessoas certas

Fazer sair as pessoas erradas

Colocar as certas nos postos certos



Só depois a Estratégia, a Direcção,
o Rumo

O papel das Pessoas

E porquê? Quais as Vantagens?

Não é o destino a razão da entrada, pelo que é mais fácil alterar o rumo, a direcção

Facilidade de adaptação a um mundo em mutação constante

Desaparecem em grande parte os problemas inerentes à motivação e à Gestão de Pessoas

É inútil uma visão óptima sem pessoas óptimas

O papel das Pessoas

Como seleccionar as Pessoas Certas?



Ser rigoroso e, em caso de dúvida, não contratar e continuar a procurar

Actuar assim que se souber que é necessário mudar alguém

Fazer mudanças sempre que o *puzzle* não encaixar

Não se trata de maior rotação, mas de melhor rotação.

O papel das Pessoas

Aproximar as melhores pessoas junto das maiores oportunidades, não dos maiores problemas

Manter as pessoas erradas é injusto para as que são certas. Pode afastar os melhores colaboradores pelo acréscimo de esforço necessário

Ter Competência \neq Ter Potencial para se ser o melhor do mundo a realizá-la



O papel das Pessoas

E os Custos? Que Política de Gestão de Remunerações?



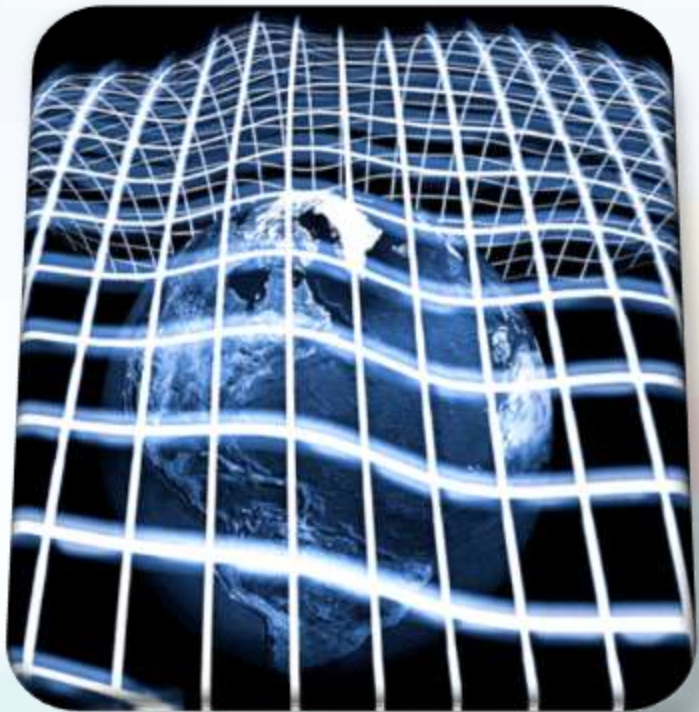
O objectivo não é garantir que as pessoas erradas tenham comportamentos certos, mas assegurar que as pessoas certas entrem e se mantenham a bordo



Importante : ter uma estrutura aceitável

As pessoas certas actuarão de forma acertada e produzirão os melhores resultados possíveis, independentemente dos incentivos

O papel da Tecnologia



“A tecnologia por si só não é a causa principal do declínio ou sucesso das organizações.

Importante é ser pioneiro na implementação de tecnologias cuidadosamente seleccionadas”

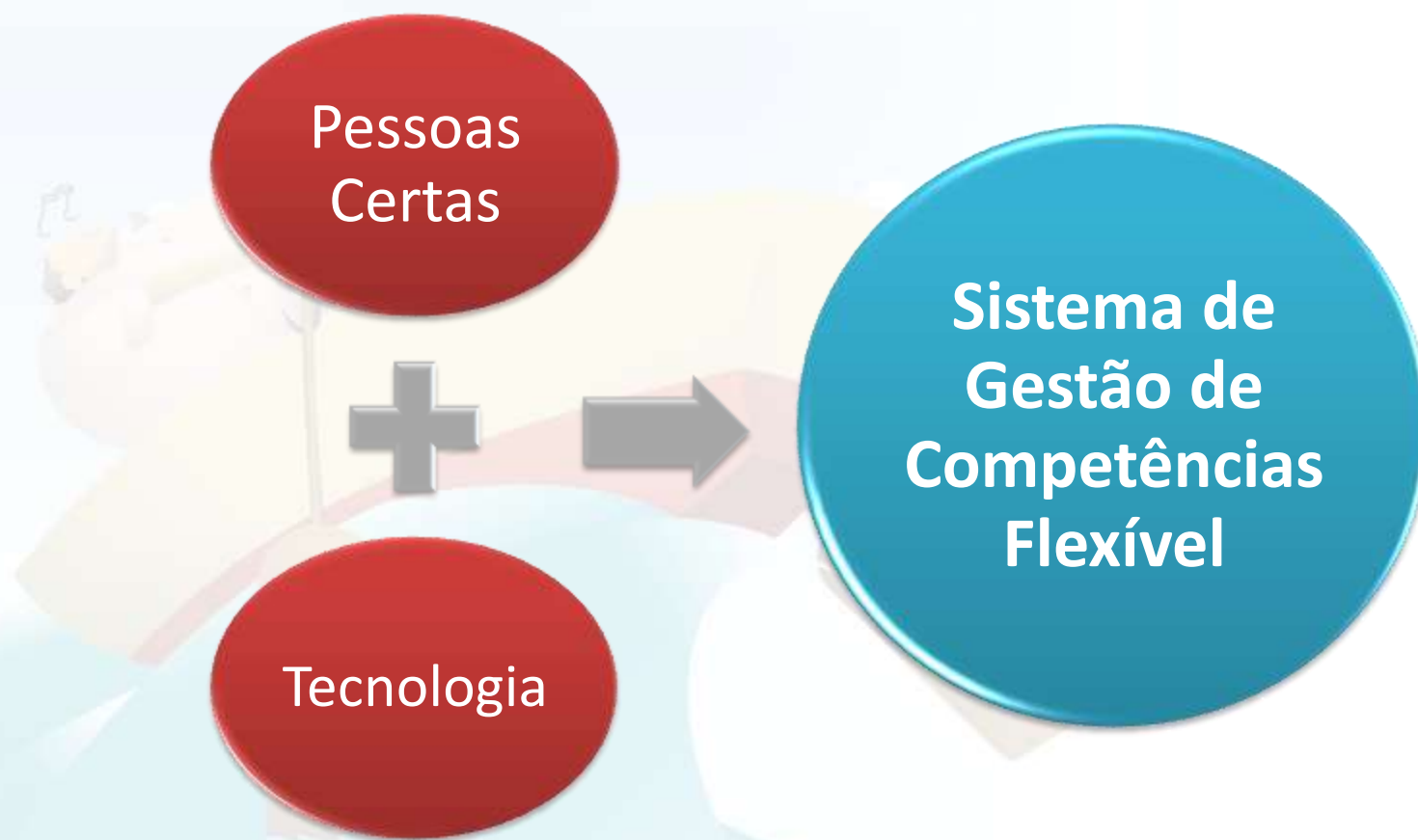
Jim Collins

O papel da Tecnologia



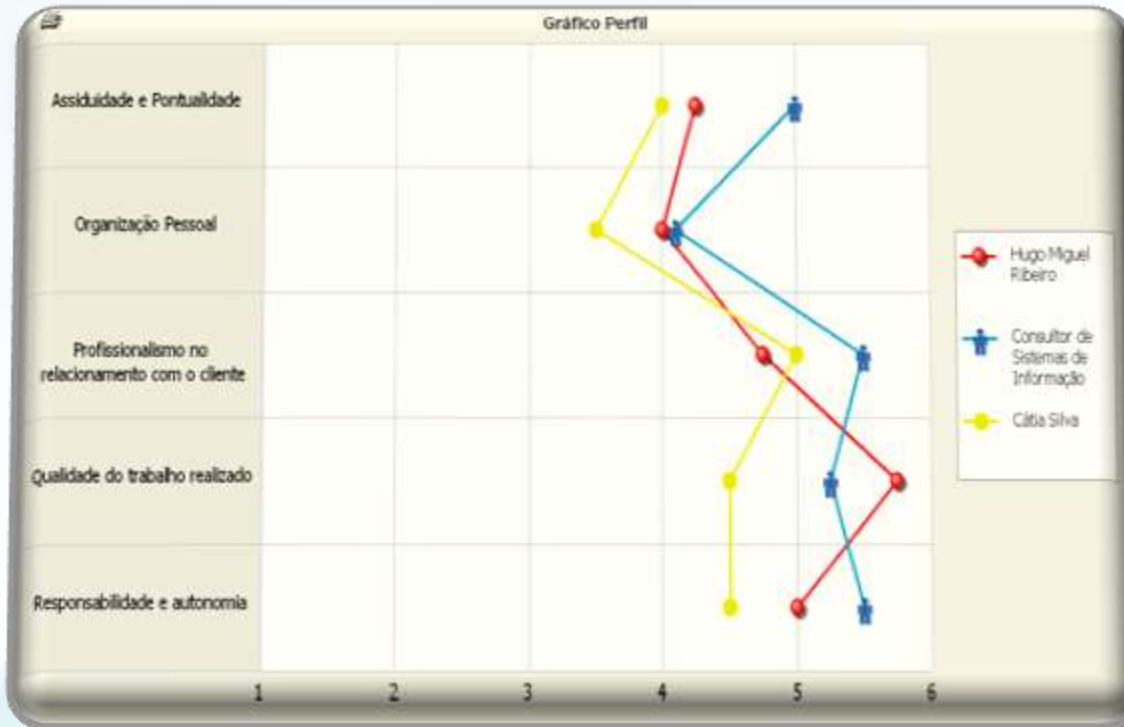
Pessoas e Tecnologia

Como Unificar e Operacionalizar estes conceitos?



Sistema de Gestão de Competências – Quidgest

Gestão de Competências

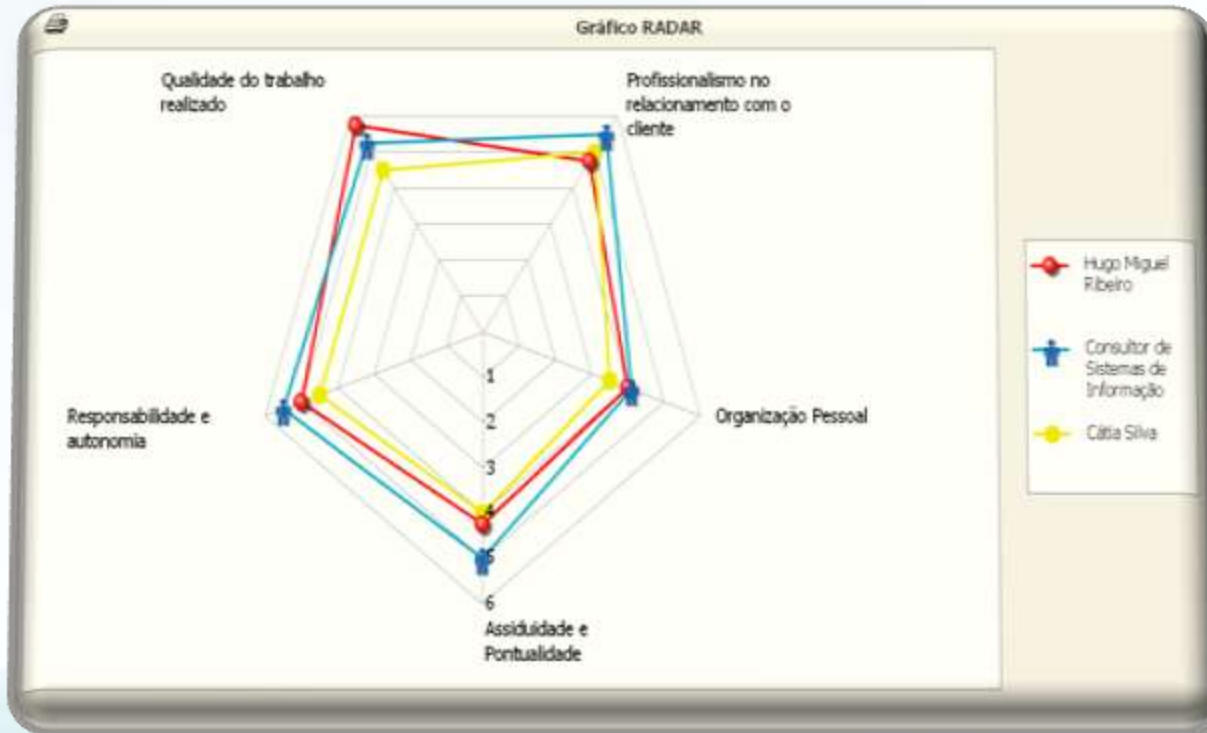


Definição de Competências e Postos de Trabalho

Diagnóstico:

- Inicial - R&S
- Subsequentes

Gestão de Competências



Desenvolvimento Integrado com:

- **Formação**
- **Carreiras e Mobilidade**

Gestão de Competências

The screenshot shows a software interface titled 'Gestão de Competências'. It features a table with columns for 'Eficácia' (Effectiveness) and 'Metas' (Goals). The table lists performance data for 'Posto Trabalho' (Job Position) and 'Cátia Silva' (Employee). Under 'Cátia Silva', two competencies are listed: 'Orientação para o Cliente' (Customer Orientation) and 'Profissionalismo e Qualidade' (Professionalism and Quality). For 'Hugo Miguel Ribeiro', two competencies are also listed: 'Orientação para o Cliente' and 'Profissionalismo e Qualidade'. Each row includes a percentage value, a progress bar, and a status icon (up/down arrow or warning triangle).

	Eficácia	Metas		
Posto Trabalho	100.00	(100.00)	100.00%	↔
Cátia Silva	90.00	(100.00)	90.00%	↔
Orientação para o Cliente	50.00	(50.00)	100.00%	↔
Profissionalismo e Qualidade	40.00	(50.00)	80.00%	↔
Hugo Miguel Ribeiro	110.00	(100.00)	110.00%	↑ ⚠
Orientação para o Cliente	90.00	(50.00)	180.00%	↑ ⚠
Profissionalismo e Qualidade	20.00	(50.00)	40.00%	↔

Monitorização e Avaliação

- Geração de Diferenciais
- Grelhas de Observação para Assessments
- Geração Automática de Questionários

Questão:

Como pode um Modelo de Gestão de Competências ajudar as organizações nesta fase económica?

Conclusões a reter



*Nas organizações em geral:
Ajudar a reter as pessoas certas
e fazer sair as erradas*

*Em especial nos organismos
públicos:*

- Unificar as Práticas de RH
- Ultrapassar barreiras relativamente à imposição e obrigatoriedade do Novo SIADAP, Procedimento Concursal e Lei 12-A

Q-Day
Inovação
contra a crise



Obrigado pela atenção!

Hugo Miguel Ribeiro

hribeiro@quidgest.com