



Gestão de Competências

Quidgest

A gestão de pessoas tem um impacto direto na performance das organizações, mas sobretudo na vida das pessoas. Os sistemas de informação simplificam os processos administrativos, aproximam as pessoas dos processos de negócio, e transformam as políticas em realidade.

Com uma envolvente dinâmica e mutável numa sociedade do conhecimento, na qual as organizações atuam cada vez mais numa perspetiva de Rede, a Gestão de Pessoas e Relações suportadas por processos de inovação, liderança e cultura são a chave para a criação sustentável de valor e conhecimento.

Solucionar problemas

O que é gerir competências

Perceber, desenvolver e disponibilizar pessoas e as suas competências. Identificar as competências necessárias para o desempenho de uma função, as competências detidas pelos colaboradores e o desvio entre estas.

Desafio colocado às organizações

Gerir as competências dos colaboradores por correlação às funções que ocupam passou a ser uma tarefa complexa e difícil de operacionalizar.

Este trabalho torna-se ainda mais complicado quando:

- ▶ O modelo de avaliação de desempenho vigente na empresa obriga a avaliação dos colaboradores com base nas suas competências;

- ▶ Não existe uma definição formal das responsabilidades e tarefas inerentes a uma função;
- ▶ Nunca existiram métricas eficazes de avaliação de competências numa dada organização;
- ▶ Os próprios colaboradores não têm conhecimento das competências e níveis de competências que lhes são exigidas para desempenharem corretamente o seu trabalho;
- ▶ É necessário alinhar a estratégia no plano operacional;
- ▶ Definir necessidades futuras;
- ▶ Gerir os interesses organizacionais e individuais dos colaboradores;
- ▶ Gerar Aprendizagem Organizacional.



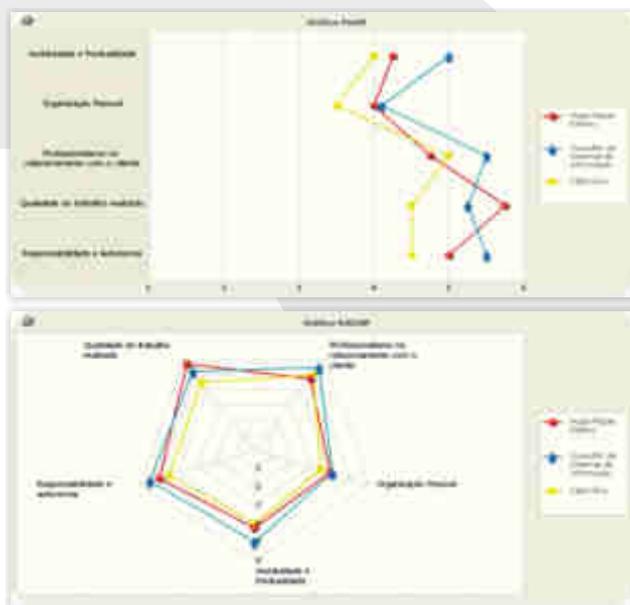
O sistema foi desenvolvido com base nas mais recentes teorias sobre gestão de competências e necessidades transmitidas por parte de algumas empresas.

Trata-se de um módulo independente, mas que pode ser integrado com outras soluções.

Explorar Funcionalidades

O sistema está apto para gerir competências cognitivas, técnicas e comportamentais para qualquer função. São registadas e mantidas o histórico de todas as alterações à situação de cada colaborador.

- Construir diversos modelos e dicionários de competências;
- Consultar diferentes perfis de competências;
- Analisar os *gaps* em diferentes grupos/famílias de funções;
- Designar necessidades de formação;
- Registrar e aceder às competências através de tabelas, com a possibilidade de identificação de diferentes tipologias;
- Registrar as competências-chave por função e por grupo/família de funções;
- Calcular de forma automática os colaboradores com o perfil mais adequado a determinada função;
- Possibilidade de comparação de requisitos como, por exemplo, o tipo e nível de habilitações;
- Importação das avaliações das competências provenientes de outras soluções;
- Anexar documentos relativos às avaliações.



Obter Vantagens

Melhor identificação do potencial humano

Definição, diagnóstico, desenvolvimento e monitorização rápidos das competências, garantindo uma melhor adequação dos perfis dos colaboradores e dos respetivos postos de trabalho

Prioritização da formação

Uma boa gestão de competências permite o desenvolvimento de competências de maior relevo face aos objetivos estratégicos das organizações

Ferramenta de melhoria contínua

Permite uma identificação rápida de desvios e consequentes ações de melhoria graças, em parte, ao seu aspeto gráfico e visual

Unificação das práticas de Gestão de Recursos Humanos

A gestão de competências insere-se numa nova perspectiva de gerir pessoas, funcionando assim como elemento unificador de práticas de Recursos Humanos

Redução dos problemas com os colaboradores

Uma boa gestão de competências facilita os processos de mobilidade, formação e desenvolvimento profissional das pessoas, contribuindo para o alcance de elevados níveis de motivação

Integração com outras soluções

Por ser uma solução completa, funciona de modo integrado com as soluções Avaliação de Desempenho (SIADAP 2/3) e Gestão da Formação Interna