

A business meeting in a modern office. Three people are standing and clapping, while others are seated at a table with laptops and coffee cups. A whiteboard in the background shows a line graph and handwritten notes. The image has a blue overlay.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

entenda de vez como adotá-la na sua empresa

ÍNDICE

1- Introdução	<u>3</u>
2- O que é gestão por competências?	<u>4</u>
2.1- O que pode ser entendido como competência?	<u>5</u>
2.2- Por que adotar a gestão por competência?	<u>6</u>
3- Quais as características da gestão por competências	<u>7</u>
3.1- Mapeamento das competências	<u>8</u>
3.2- Acompanhamento do colaborador	<u>9</u>
3.3- Adequação nos processos seletivos	<u>10</u>
3.4- Adoção da tecnologia	<u>10</u>
3.5- Mudança nos critérios de avaliação	<u>11</u>
3.6- Bonificação por competências	<u>11</u>
3.7- Educação contínua	<u>12</u>
3.8- Cultura de desenvolvimento profissional	<u>12</u>
3.9- Reconhecimento por méritos	<u>13</u>
4- Quais os benefícios da gestão por competência?	<u>14</u>
4.1- RH mais estratégico	<u>15</u>
4.2- Times mais fortes e capacitados	<u>16</u>
4.3- Colaboradores mais produtivos	<u>17</u>
4.4- Ambiente mais inovador e produtivo	<u>18</u>
5- Diferença entre gestão por competência e gestão por desempenho	<u>19</u>
6- Quais são os 7 passos para implantar a gestão por competência?	<u>20</u>
6.1- Apuração no momento vivido	<u>21</u>
6.2- Elaboração de um diagnóstico	<u>21</u>
6.3- Implementação de processos	<u>22</u>
6.4- Treinamento para os setores necessários	<u>22</u>
6.5- Recrutamento de novos profissionais	<u>23</u>
6.6- Acompanhamento de métricas	<u>23</u>
6.7- Aprimoramento constante	<u>24</u>
7- Conclusão	<u>25</u>
6- Sobre a Sólides.....	<u>26</u>

INTRODUÇÃO

Se você atua no RH há algum tempo, já deve ter ouvido falar sobre a gestão por competências. Para quem ainda não conhece muito bem esse conceito, pode parecer algo mais abstrato e até mesmo utópico, mas não é! Muito pelo contrário, a gestão por competências é bastante tangível e gera excelentes resultados para o negócio.

Elaboramos este e-book para ajudar você a entender melhor como ela funciona e quais são seus impactos na organização. Além disso, montamos uma passo a passo para você implementar essa prática em sua empresa e começar a obter todos os seus benefícios.

Então aproveite o conteúdo e boa leitura!

2.

O que é a gestão por competências?

A gestão por competências é uma abordagem da gestão de pessoas que utiliza as competências de cada colaborador como o principal foco de suas ações. Veja o que são as competências e por que fazer a gestão de pessoas com base nelas.

O que pode ser entendido como competência?

A competência é um conjunto de fatores que determina o que é necessário para o bom desempenho de uma determinada atividade. Ela é definida com base em três aspectos denominados de CHA:

C: conhecimento;
H: habilidades;
A: atitudes.

O conhecimento diz respeito ao o que e ao porquê, as habilidades dizem respeito ao como e as atitudes a vontade demonstrada em fazê-lo. Por exemplo, para jogar futebol, uma pessoa precisa conhecer as regras do jogo, ter habilidade em dominar a bola com os pés e a vontade de jogar.

2.2

Toda empresa é composta por pessoas que ocupam cargos. Cada um desses cargos tem um papel importante e diferenciado para o sucesso da organização. O que define o que é necessário para que esses papéis sejam cumpridos são as competências.

Quando o RH coloca esse quesito como o principal parâmetro da gestão, fica muito mais fácil ocupar todos os cargos com as pessoas mais adequadas. O que gera aumento na produtividade e maiores possibilidades de crescimento para o negócio.

Por que adotar a gestão por competência?

Quais as características da gestão por competência?

A efetividade da gestão por competências ocorre por causa da sua atuação abrangente nas diferentes áreas do RH. Entre todas as características que ela apresenta, listamos a seguir as mais importantes, acompanhe.

3.1



Mapeamento das competências

A primeira característica marcante da gestão por competências é o mapeamento das competências. Existe uma forte preocupação em compreender quais são necessárias para cada cargo e como está o alinhamento disso com os perfis dos colaboradores. O registro de tudo isso é a principal base de todas as estratégias e ações promovidas pelo setor.

Acompanhamento do colaborador (Avaliação, desenvolvimento e monitoramento)

O acompanhamento de cada colaborador também é uma forte característica da gestão por competências. A premissa de que tudo muda faz com que seja fundamental avaliar as pessoas, entender quais são suas dificuldades e onde elas apresentam um bom desempenho. Com base nisso, é feita a definição dos investimentos em treinamento e desenvolvimento das equipes.

3.3

Adequação nos processos seletivos

A gestão por competências começa antes da contratação dos colaboradores, com uma boa revisão de cargos e a descrição mais adequadas de cada vaga. Ao longo da seleção, diversas questões são consideradas na avaliação dos candidatos, desde o [perfil comportamental](#) até o [fit cultural](#) com a empresa.

3.4

Adoção da tecnologia

A tecnologia está presente em tudo o que fazemos e, na gestão por competências, não seria diferente. Os [softwares de gestão](#) ajudam na identificação e gestão dos perfis comportamentais e na geração de uma base de informações altamente estratégicas. Ela coloca o setor de RH em evidência e ajuda a levar dados mais relevantes para a direção do negócio.

3.5

Mudança nos critérios de avaliação

A avaliação de pessoas na gestão por competências tem um valor muito maior para a empresa. Ao contrário de outros tipos de avaliações, elas adotam critérios que fazem sentido para a organização e que vão apresentar dados que podem mudar as decisões do negócio. São visões diferentes e mais estratégicas da gestão de pessoas.

3.6

Bonificação por competência

Para os colaboradores, a gestão por competência apresenta soluções mais justas para os programas de bonificação. Cada um é medido com base em suas características e no quanto tem contribuído para o sucesso do negócio. Quem busca aprimorar suas competências é melhor recompensado.

3.7

Educação contínua

A evolução constante do mercado é algo já previsto na gestão por competências, por isso um de seus pilares é a educação contínua. O foco está em desenvolver os talentos para fortalecer a organização como um todo. Com profissionais mais preparados a empresa ganha um importante diferencial competitivo.

3.8

Cultura de desenvolvimento profissional

Ainda em relação à evolução constante, a gestão por competência cria um ambiente organizacional voltado para o aprimoramento contínuo. A busca pelo novo, por melhorias em processo e pelo desenvolvimento de soluções melhores para os clientes é algo que se torna parte da cultura da organização.



Reconhecimento por méritos

O reconhecimento dos talentos na gestão por competências é feito de forma mais transparente. Os critérios são mais objetivos e não há margem para achismos ou análises subjetivas e tendenciosas. Cada um é reconhecido de acordo com o que entregou, considerando suas vantagens e limitações.

4.

Quais os benefícios da gestão por competência para a empresa?

Todas essas características são úteis, mas você deve estar se perguntando: afinal, quais são os benefícios da gestão por competências para a empresa?

A resposta para essa pergunta pode gerar uma lista bastante extensa, mas vamos focar nas 4 que consideramos mais impactantes para qualquer tipo de negócio, confira.

4.1


Quantas vezes, como gestor de RH, você se deparou com uma situação em que existe uma forma de ajudar a empresa, mas você não consegue levar isso à diretoria? Ou você até tenta argumentar com seus superiores, mas não consegue apresentar dados concretos que transmitam mais confiança. Com a ajuda da gestão por competências esse tipo de situação não acontece. As ferramentas utilizadas no dia a dia proporcionam análises mais ricas e abrem caminho para contribuições mais valorosas do RH para o negócio.

RH mais estratégico, focado no negócio

4.2

Times mais fortes e capacitados

O foco nas competências ajuda a realizar processos seletivos mais eficazes. Os profissionais contratados são mais adequados para os propósitos da empresa e os times são formados com um foco mais direcionado. Além disso, a gestão cotidiana trabalha a capacitação e desenvolvimento constante dos talentos, agregando ainda mais valor aos talentos da empresa.



Com base nas características da gestão por competências, os colaboradores se sentem mais felizes e satisfeitos com seus cargos e com a empresa. O ambiente é mais saudável e motivador e os times são mais harmônicos. Como resultado, os profissionais se tornam cada vez mais produtivos e integrados, atuando de forma colaborativa na busca pelo crescimento do negócio.

Colaboradores mais produtivos

4.4

Ambiente mais inovador e evolutivo

Outro benefício muito importante é que o ambiente organizacional das empresas que adotam a gestão por competências estimula a inovação. Os profissionais se sentem mais confortáveis para pensar em melhorias e alternativas mais eficientes para realizar suas tarefas. Com isso, o negócio se mantém em constante evolução.

5

Qual a diferença entre gestão por competência e gestão por desempenho?

Um equívoco bastante comum é confundir a gestão por competência com a gestão por desempenho, mas são duas coisas muito diferentes. A primeira, tem um foco nas competências dos profissionais, como explicamos anteriormente. Já a segunda, tem um foco mais voltado para os resultados obtidos.

A gestão por desempenho utiliza a definição de metas como uma de suas principais bases. Os colaboradores são medidos por suas entregas e pelo atingimento de suas metas. É uma forma de transformar as necessidades do negócio em objetivos das equipes. Em conjunto com a gestão por competências, pode gerar uma importante diferenciação de mercado.

6

Quais são os 7 passos para implantar a gestão por competência?

Agora que você já sabe o que é a gestão por competências e como ela pode dar mais voz ao RH da sua empresa, que tal implementá-la? Veja a seguir o passo a passo que criamos para ajudar você nessa empreitada.

6.1

Apuração do momento vivido

O primeiro passo é entender o momento atual vivido pela empresa. Isso implica em compreender quais são os objetivos de médio e longo prazos, qual é o seu posicionamento no mercado, quais são os valores que regem o negócio e como tem sido o desempenho dos colaboradores em relação a tudo isso.

6.2

Elaboração de um diagnóstico

Em seguida, é preciso aprofundar um pouco mais e conhecer os colaboradores. A etapa de diagnóstico serve para identificar as competências de cada um deles e como elas se encaixam nos cargos que ocupam. O resultado desse levantamento ajudará a identificar os pontos que precisarão de alguma intervenção.

6.3

Implementação de processos

Nessa fase, os processos são revisados e adequados para atenderem à nova demanda do RH. Todas as subáreas do setor devem ser envolvidas nessa mudança. Além disso, podem surgir novos processos nos demais setores da empresa para proporcionar mais integração e fluidez na comunicação. Cada organização define o que será feito e quais serão as alterações necessárias.

6.4

Treinamentos para setores necessários

Assim como em qualquer processo de mudança, será preciso realizar alguns treinamentos para que os colaboradores estejam preparados para essa nova fase da empresa. As capacitações podem estar relacionadas tanto aos novos processos quanto às adequações às competências exigida pelos cargos.

6.5

Recrutamento de novos profissionais

Em geral, durante o período de adequação acontece uma “dança das cadeiras”.

Será preciso substituir alguns profissionais, aumentar algumas equipes, reduzir outras. De qualquer forma, o [processo de recrutamento e seleção](#) será completamente novo e os próximos talentos já participam dessa melhoria.

6.6

Acompanhamento de métricas

Passado o momento de transição, começa a fase de manutenção da gestão por competências. Nela, tanto o RH quanto gestores precisam acompanhar o desempenho dos profissionais. É muito importante realizar avaliações constantes para identificar tendências de desvios e oportunidades de melhorias de forma mais eficaz.

6.7

Aprimoramento constante

Por fim, é preciso investir no aprimoramento constante dos profissionais. Eles devem ser capacitados em suas funções, estimulados a propor melhorias e a buscar novos conhecimentos. Esse é um dos pontos mais importantes da gestão por competências, pois é ele que mantém os talentos com alta produtividade e rendimento.

7.

A gestão por competências é uma das formas mais eficientes de gerenciar os profissionais da empresa de maneira estratégica. Suas ferramentas ajudam a compreender melhor o que o negócio precisa para evoluir, além de mostrar as competências necessárias para atender a essas necessidades.

O setor de RH passa a ocupar um papel de maior relevância para o sucesso do negócio, gerando mais valor e contribuindo para o cumprimento das metas traçadas no planejamento estratégico. Ele se torna capaz de apresentar dados concretos sobre o desempenho das equipes e a mostrar com segurança a importância de investir na gestão de pessoas.

Se a sua empresa ainda não adota a gestão por competências, está na hora de dar início a uma nova fase. Faça com que o setor de RH se destaque e contribua de forma mais efetiva para o crescimento do negócio. Gere resultados que vão beneficiar você, os colaboradores e toda a empresa.

CON CLU SÃO



SOBRE A SÓLIDES

A Sólides é especialista em software para identificação de perfil comportamental usado em processo de contratação, gestão e desenvolvimento de pessoas feito por Profissionais de RH, Coaches, Educadores e Treinadores.

Com mais de 3 mil clientes atendidos e mais de 1000 analistas profiler formados, somos uma empresa que está transformando a forma como as empresas fazem a gestão de pessoas, gerando resultados financeiros e humanos para nossos clientes.

Se você quer ter uma marca forte no mercado e contar com os melhores profissionais em suas equipes, nós podemos ajudar você! Entre em contato conosco e conheça as nossas soluções!

Conheça nossas soluções

✉ comercial@solides.com.br

☎ (31) 3262-3464

📷 @solidestecnologia

📺 /solidestecnologia

Sólides 