

Assunto

Projeto de gestão de carreiras.

Esta ficha resume como é possível implementar um projeto de gestão dos recursos humanos com base nos conceitos de **carreira e funções**, utilizando a aplicação

XRP | Gestão por Competências.

Aplicações XRP

- ☐ **Gestão de Competências**

Publicado em: 22 de setembro de 2011

Por: Tomé Gil
(tome.gil@escritadigital.pt)

Escrita Digital, S.A.
Rua Castilho, 39, 10.º F
Edifício Castil
1250-068 Lisboa – Portugal

Tel. (+351) 21 381 17 10
Fax (+351) 21 381 17 16
Web www.escritadigital.pt

xrprh.info@escritadigital.pt

Descrição do projeto

Sucintamente, o projeto tem as seguintes características:

1. Todos os postos de trabalho na empresa são associados a funções;
2. A função descreve requisitos, responsabilidades, qualificações requeridas e competências necessárias para o bom desempenho da função, com indicação dos níveis de proficiência;
3. Cada colaborador conhece a sua função;
4. Cada colaborador tem informação sobre as funções a que poderá ascender e os requisitos que terá de ter (competências, formação, experiência);
5. Periodicamente, são avaliadas as competências do colaborador e é-lhe dado conhecimento dessa avaliação, de modo a que possa comparar as suas competências com as requeridas nas funções em que está interessado;
6. É possível apresentar ao colaborador as suas “funções naturais” face às competências manifestadas e às preferências da organização;
7. A organização dispõe de um motor de busca que permite descobrir os colaboradores mais adequados a cada função, utilizando a informação das competências.

Implementação

Utilizando a aplicação **XRP | Gestão por Competências:**

1. **Construir o *template* de função.**
A aplicação já inclui, de base, um *template* para a função com os seguintes campos: descrição da função, principais responsabilidades e qualificações requeridas, bem como a respetiva impressão em PDF;
2. **Associar à função as competências respetivas e os níveis de referência.**
O que se faz na base de dados de funções;
3. **Associar a função ao colaborador.**
Aqui, há a opção de enviar um processo de protocolo para que o colaborador tome conhecimento. Em qualquer momento, pode ser invocada esta funcionalidade. O registo de quando o colaborador tomou conhecimento da função fica guardado;
4. **Avaliar periodicamente as competências.**
Para o que a aplicação dispõe do processo de análise de competências;
5. **Associar um conjunto de funções numa carreira.**
Com esta funcionalidade, pode apresentar ao colaborador algumas perspetivas de evolução profissional e os requisitos que lhe estão associados. Para poder mostrar ao colaborador, basta criar a carreira. Uma carreira é constituída por um grupo de funções ordenadas;
6. **Utilizar os relatórios que informam quais as lacunas em termos de competências.**
Atualmente, temos disponíveis os seguintes relatórios:
 - ☐ Relatório de competências para um processo;
 - ☐ Relatório de lacunas que pode ser pedido em qualquer momento e que integra, para além da informação recolhida com os processos de análise de competências, informação oriunda da aplicação **XRP | Gestão da Formação**, no caso de o cliente a usar para gerir a formação.

Principais benefícios

- ☐ O colaborador passa a conhecer a sua função, as suas responsabilidades e os requisitos necessários. Passa a dispor de informação sobre as competências que deve desenvolver e as funções a que pode aceder;
- ☐ A organização passa a conhecer melhor as competências dos seus colaboradores, os pontos fracos e os pontos fortes, bem como as necessidades de desenvolvimento e formação.