



Carla Sacadura Cabral
Gestora de Produto da Escrita Digital
carla.cabral@escritadigital.pt

RH E NOVAS TECNOLOGIAS

➤ Integrar a gestão por competências com as necessidades de formação

A reestruturação económica em curso em muitas economias mundiais conduzirá a um inevitável reequilíbrio entre capacidade de produção e necessidades de consumo, produzirá transformações profundas e rápidas na forma como encaramos os nossos empregos e as nossas profissões e exigir-nos-á maior flexibilidade e maior polivalência. Isto porque, provavelmente, muitos de nós seremos forçados a desempenhar novas tarefas e a descobrir vocações para as quais não fomos treinados, nem formados – seja porque o que fazemos agora não será necessário num futuro próximo, seja porque a rotina, a ambição e o desejo de mudança são inerentes ao ser humano e atualmente a realização profissional implica com frequência mudanças profundas ao longo de uma carreira.

É ainda de referir que o aumento da formação que muitos de nós recebemos e processamos para executarmos o nosso trabalho com competência e com profissionalismo obriga-nos a uma aprendizagem contínua e constante, bem como a adquirirmos novas competências e a desenvolvermos novas capacidades.

Sobre a importância dos recursos humanos no sucesso de empresas e organizações, e a relevância que as novas tecnologias assumem hoje na gestão (e, muito em particular, na gestão dos recursos humanos), já quase tudo foi dito, pelo que não irei alongar-me aqui com essas questões. Contudo, é um facto que o papel do gestor de recursos humanos se transformou. Atualmente, espera-se que o gestor de recursos humanos saiba selecionar o profissional certo para cada função e que, para novas funções, saiba escolher preferencialmente entre aqueles que integrem já a empresa ou a organização e que estejam recetivos a uma mudança; no

fundo, o colaborador ideal.

Mas em empresas ou organizações de maior dimensão, de que modo pode o gestor de recursos humanos ter um conhecimento exaustivo, transversal e sempre atualizado do potencial humano disponível? De que forma poderá o gestor de recursos humanos reunir informações sobre os colaboradores, o que cada um deles sabe e quer fazer, e sobre o que têm para oferecer?

Na Escrita Digital, sabemos já que a gestão por competências é uma ferramenta imprescindível para tomar decisões fundamentadas, justas e que tragam maior valor acrescentado para a empresa ou organização, ao colocar a pessoa certa numa determinada função.

A possibilidade de aferir a qualificação de um colaborador numa competência e, desse modo, a sua qualificação numa determinada função permite aos departamentos de recursos humanos possuírem um conhecimento exaustivo e sempre atual das competências dos colaboradores e, de acordo com as competências necessárias ao desempenho de uma determinada função, construir os seus planos de formação de acordo com necessidades específicas, otimizando-se assim o investimento na formação.

Ao compilar e cruzar informação sobre as competências necessárias ao desempenho de determinadas funções (e as eventuais conseqüentes necessidades de formação) com as necessidades da empresa ou organização, os departamentos de recursos humanos têm a possibilidade de saber, em tempo real, quais os colaboradores qualificados para o desempenho dessas funções, quais as suas necessidades de formação, quais os seus níveis de preparação para o desenvolvimento de determinadas tarefas e quais os processos de mobilidade interna possíveis. ©

O aumento da informação que muitos de nós recebemos e processamos para executarmos o nosso trabalho com competência e com profissionalismo obriga-nos a uma aprendizagem contínua e constante.