

## **Gestão de Pessoas por Competências**

As mudanças tecnológicas no mundo e as transformações das relações de trabalho obrigaram o departamento de **Recursos Humanos (RH)** a mudar a forma de fazer o gerenciamento dos colaboradores. A alternativa encontrada para fazer essa gestão de modo a acompanhar as mudanças contemporâneas foi adotar o modelo de gestão de pessoas por competências.

No mundo da gestão de pessoas, **competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que caracterizam aptidões que os colaboradores precisam ter para contribuir com a empresa.**

Existem alguns tipos de competências que todos os colaboradores precisam ter ou desenvolver, como: determinação, controle emocional, vontade de aprender e criatividade. Mas há outras competências que precisam ser desenvolvidas para ocupar cargos específicos na empresa.

Essas competências dividem-se em:

- **Competências individuais**, referentes aos conhecimentos, habilidades e atitudes que cada colaborador possui.
- **Competências funcionais**, referentes aos conhecimentos, habilidades e atitudes que cada função/cargo da empresa requer.
- **Competências organizacionais**, competências da organização, que todos devem ter para poder trabalhar na empresa.

### **O que é gestão de pessoas por competências?**

Gestão de pessoas por competências é um sistema para gerenciar os diferentes tipos de competências dos profissionais da organização, a fim de auxiliar a empresa a alcançar seus objetivos estratégicos. Esse sistema é uma inovação em relação ao que o setor de RH costumava fazer.

Antigamente os colaboradores que mais se destacavam eram aqueles que tinham capacidade de obediência e que cumpriam ordens, no entanto, isso mudou. Hoje os colaboradores que mais se destacam são aqueles que conseguem contribuir com a organização através de ideias e inovação.

Por isso a gestão de pessoas por competências é tão importante: ela cria práticas para que o colaborador participe ativamente do futuro da organização, contribuindo para que ela atinja sua visão de futuro.

A gestão de pessoas por competências inclui: **selecionar talentos** com competências, **criar práticas** que estimulem o desenvolvimento das competências necessárias na organização, **fazer avaliação** das competências e **criar sistemas** de recompensa para profissionais que se destacarem no sistema de gestão de competências.

## **Como implantar o modelo de gestão de pessoas por competências?**

Podemos dividir a implantação e manutenção do modelo de gestão de pessoas por competências nas seguintes etapas:

### 1 – Mapeamento de competências

O primeiro passo para fazer gestão de pessoas por competências é definir quais competências precisam ser desenvolvidas para que a organização consiga atingir seus objetivos estratégicos. Para isso, é preciso fazer o mapeamento de competências.

O mapeamento é o levantamento de todas as competências necessárias que a empresa precisa desenvolver para alcançar sua visão de futuro. Algumas organizações já possuem algumas competências desenvolvidas, por isso muitas vezes esse mapeamento também identifica o *gap* entre as competências necessárias e as já existentes.

Esse mapeamento pode ser feito através de:

- **Pesquisa documental;**
- **Pesquisa objetiva;**
- **Observação do planejamento estratégico;**
- **Convívio com os colaboradores;**
- **Pesquisa de clima organizacional.**

Depois disso basta analisar esses dados e elaborar uma lista de competências, observando as competências que a organização já possui, as que ela precisa desenvolver e as competências referentes a cada cargo da empresa.

### 2 – Aplicação do método

A segunda etapa para implantar o modelo de gestão de pessoas por competências é aplicar o método efetivamente.

**E o que isso significa?** Significa que a empresa deve criar práticas para que as competências dos colaboradores possam ser desenvolvidas.

Essas práticas podem ser feitas de diversas formas:

- **Gestão do Conhecimento**

Estimular a troca de conhecimento entre colaboradores, através de conversas, aulas e outras práticas.

Esse método é muito utilizado para fazer o desenvolvimento de competências porque gera um alinhamento entre os colaboradores, afinal, sempre há alguma coisa para aprender com o outro.

- **Programa de Treinamento e Desenvolvimento**

Programa de Treinamento e Desenvolvimento é uma área da empresa para treinar e desenvolver os colaboradores dentro do ambiente organizacional.

Através dela é possível criar treinamentos para desenvolver as competências dos colaboradores, desde as competências mais técnicas até as mais comportamentais.

### **3 – Avaliação e manutenção**

O terceiro e último passo para implantação desse método é geralmente esquecido. Isso porque geralmente as empresas não se preocupam em mensurar, periodicamente, como está o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores.

De tempos em tempos é necessário fazer uma avaliação novamente e reformular as práticas conforme os profissionais forem atingindo as competências necessárias.

### **Vantagens de fazer gestão de pessoas por competências**

Melhora o ambiente organizacional

O modelo de gestão de pessoas por competências garante uma melhora no ambiente organizacional. Isso acontece porque os colaboradores serão mais valorizados e terão a oportunidade de se desenvolverem dentro do próprio ambiente de trabalho.

Gera mais clareza ao trabalho dos colaboradores

O desenvolvimento de competências também gera maior clareza aos colaboradores, já que eles poderão fazer o seu trabalho de acordo com a missão, visão e os valores da organização.

Agrega valor econômico à empresa

Toda empresa sonha em expandir seus negócios e alcançar os objetivos estratégicos. Atingir esses objetivos significa que ela cresceu e está em um patamar desejado. Por isso, estimular a gestão de pessoas por competências garante que a empresa consiga agregar um valor econômico, já que a qualidade de trabalho dos colaboradores será melhor e a produção maior.

Transforma a vida pessoal e profissional do colaborador

Desenvolver as competências de cada colaborador garante evolução pessoal e profissional a eles. Afinal, os colaboradores aprenderão novas estratégias para desenvolver seu trabalho e aprenderão novas competências, que serão levadas para a vida toda.

Referência: <https://www.twygoead.com/site/blog/gestao-de-pessoas-por-competencias/>