

MÓDULO DE ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS PARA GERENCIAMENTO DE PESSOAS NA EMPRESA SENIOR

THIAGO DE MATOS SOARES

ORIENTADOR: MARCEL HUGO



SEQUÊNCIA DA APRESENTAÇÃO

- Introdução
- Objetivos
- Fundamentação Teórica
- Desenvolvimento do Módulo
- Operacionalidade da Implementação
- Resultados
- Conclusões
- Extensões



INTRODUÇÃO

- Mercado
- Gestão de pessoas
Por que investir em pessoas?
- Modelo de gestão por competências
Visão e dificuldades



OBJETIVOS

- Desenvolver o módulo de mapeamento das competências e contribuir com a gestão de pessoas da empresa Senior
- Definir o conjunto de competências necessárias para descrição do perfil do cargo e do perfil individual
- Estabelecer uma métrica para o mapeamento entre as competências individuais e as organizacionais



FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- Definição de competência

Qualificações X Realizações



- Classificação de competências

Organizacionais X Humanas

- Organizacionais

- ❖ Básicas (Manter)
- ❖ Essenciais (Sobreviver)

São conseqüentes as competências Humanas (Ex.: Credibilidade)

- Humanas

- ❖ Técnicas (Saber)
Tudo que o profissional precisa saber
- ❖ Comportamentais (Ser)
Tudo que o profissional precisa demonstrar



FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

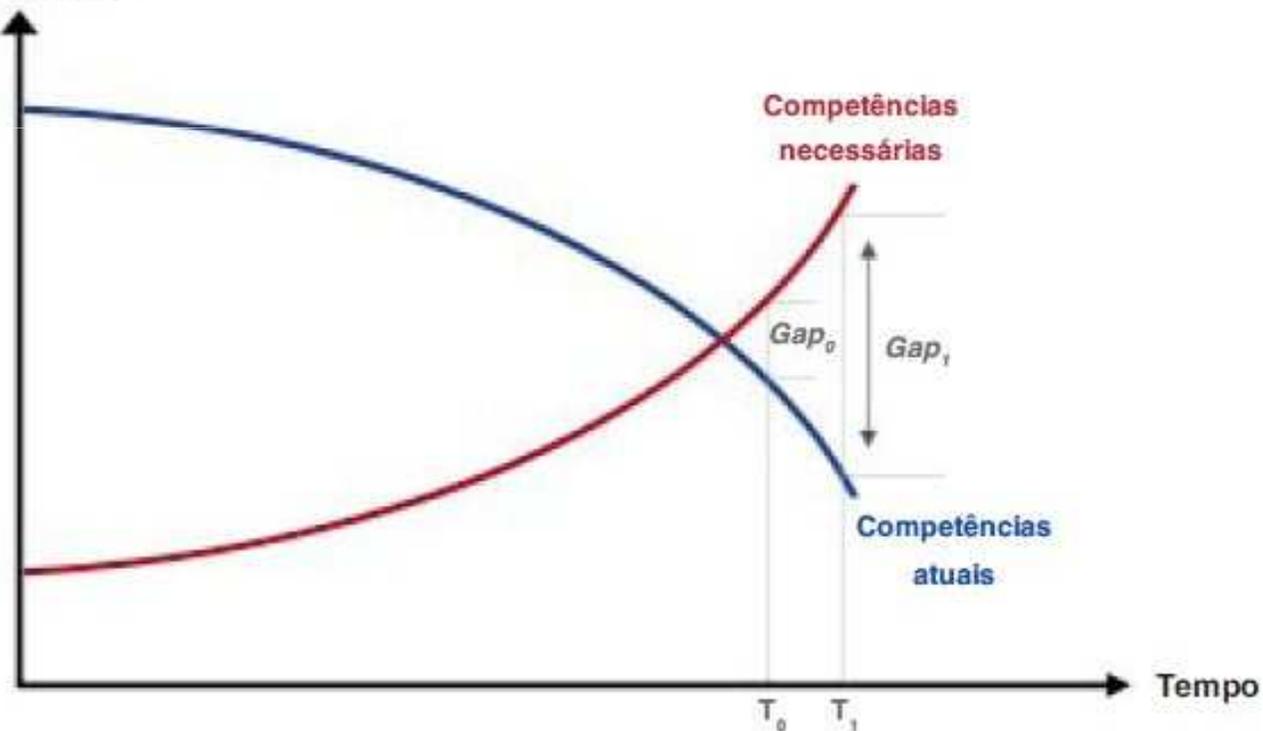
- Definição de Perfil
 - União de competências
 - Varia com o contexto (Ex.: Gerente)



FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- Avaliação de Perfil
Pessoa X Cargo
Potências, equivalências e carências

Visão dinâmica



FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- Empresa Senior



- Pioneiras no desenvolvimento de softwares para:

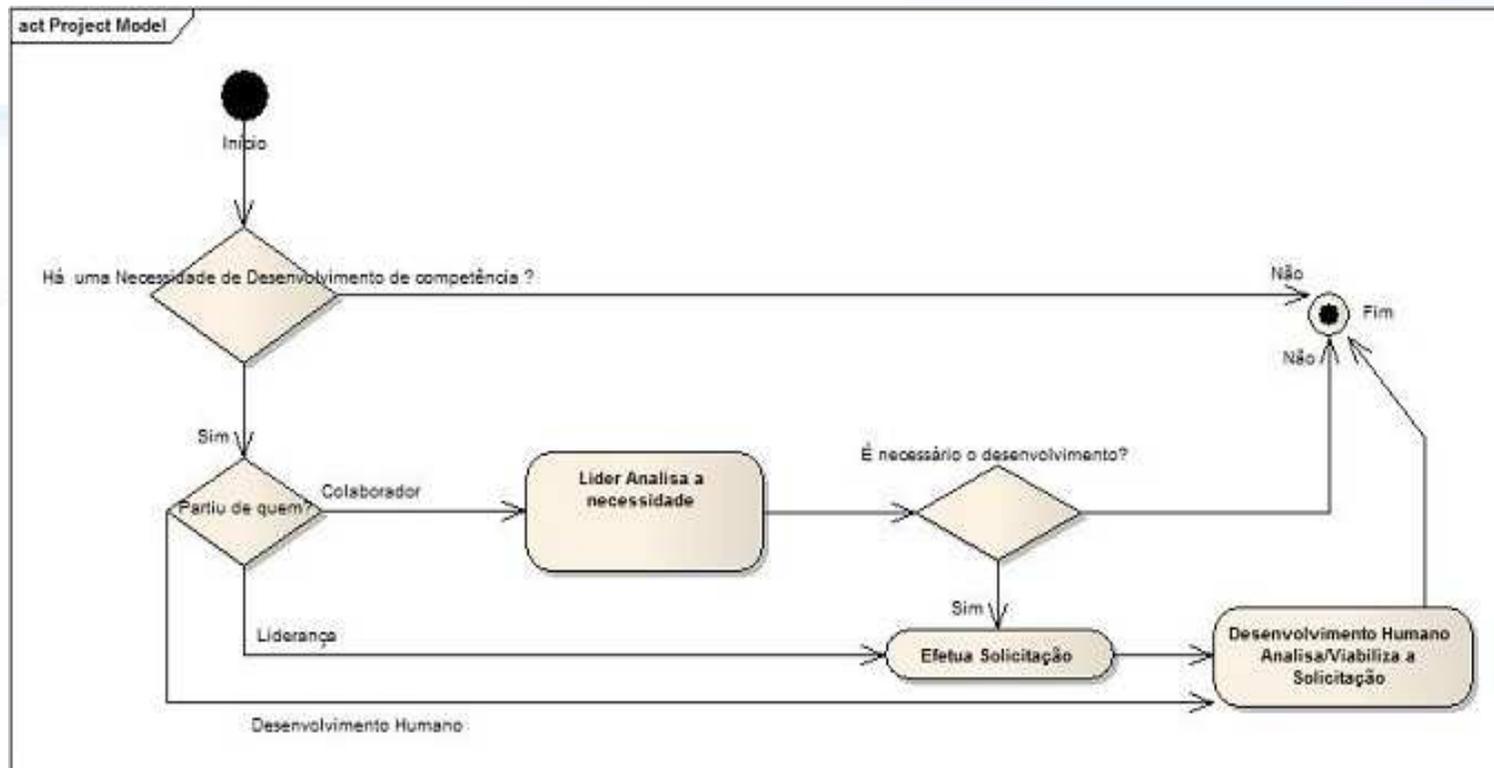
- Gestão empresarial
- Capital humano
- Tecnologia da informação
- *Business intelligence*
- Controle de acesso e segurança

A empresa busca contribuir constantemente para o êxito das organizações através da gestão da informação, com tecnologia, recursos inovadores e pessoas valorizadas e comprometidas, eis a sua missão.



FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- Sistema Atual



TRABALHOS CORRELATOS

- TCC Bastos (2009)

Planejamento de alocação de recursos humanos em projetos

Mês Alocado	Nome	Projeto	Valor
01/2009	Dodo	Projeto 1	79.035
02/2009	José Bastos	Projeto 2	56.1
03/2009	José do Miho	Projeto 2	56.1
04/2009	Eritori	Projeto 2	33
05/2009	Nelson	Projeto 2	0
06/2009	Jose Zeca	Projeto 2	0
07/2009	Antonio Bolero	Projeto 2	0
	Doberval Coimbra	Projeto 2	0
	Antonio Tavares	Projeto 2	0
	Carlos Santos	Projeto 2	0
	Toinh	Projeto 2	0

- TCC Voigt (2006)

Processo de remuneração baseado nas habilidades e competências dos funcionários (Senior)



DESENVOLVIMENTO

- Requisitos Funcionais

- O módulo deverá permitir ao Colaborador consultar *gap* de competências em relação ao seu cargo através de um gráfico Radar
- O módulo deverá permitir ao Colaborador consultar *gap* de competências em relação a um cargo almejado através de um gráfico Radar
- O módulo deverá permitir ao Líder de equipe gerar comparativo de competência do seu liderado em relação à média de sua equipe através de um gráfico Radar
- O módulo deverá permitir ao Líder de equipe gerar comparativo de competência entre perfis de dois liderados através de um gráfico Radar
- O módulo deverá prover ao Gestor de Desenvolvimento Humano rastrear competências internas a um determinado cargo



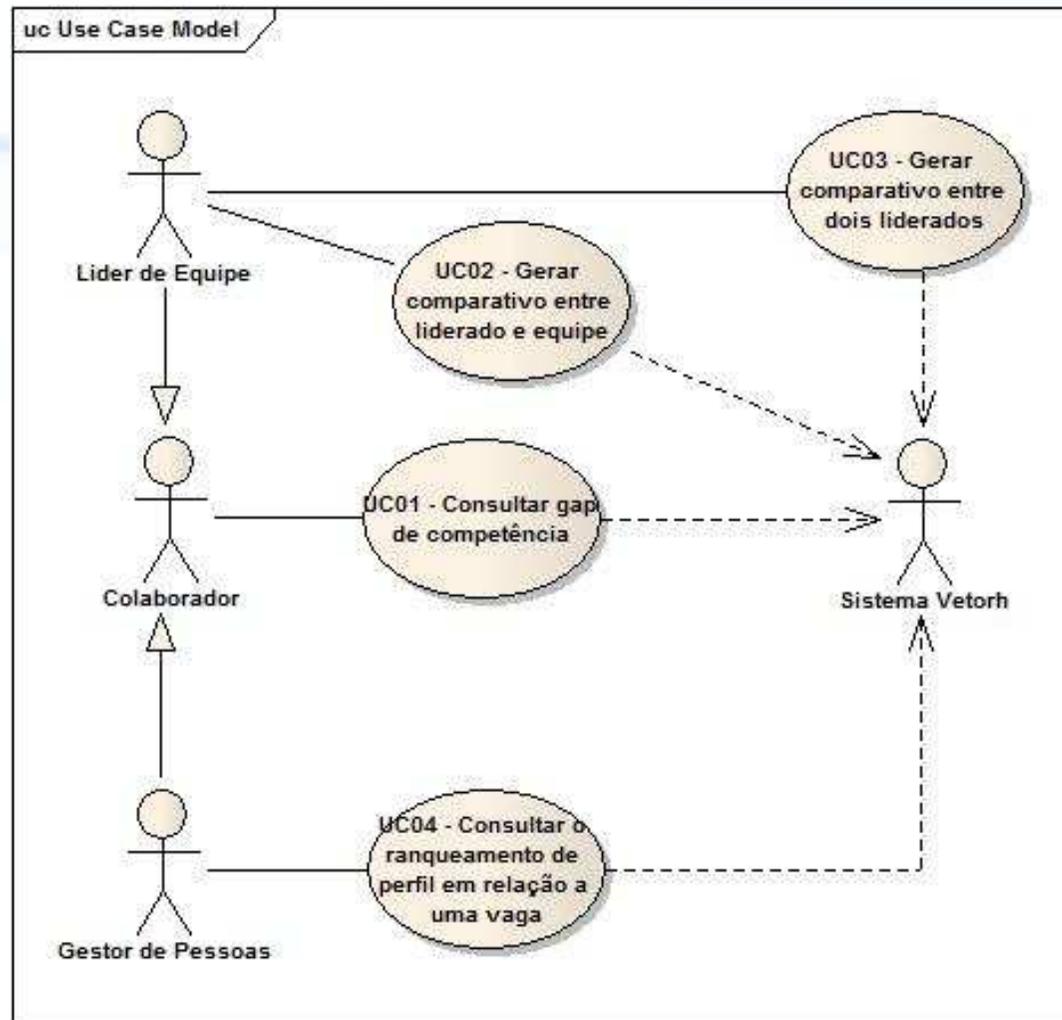
DESENVOLVIMENTO

- Requisitos Não Funcionais
 - O módulo deverá ser desenvolvido em tecnologia Delphi
 - O módulo deverá interagir com o sistema Vetorh, já implantado na empresa
 - O módulo deverá utilizar biblioteca de desenvolvimento SVCL



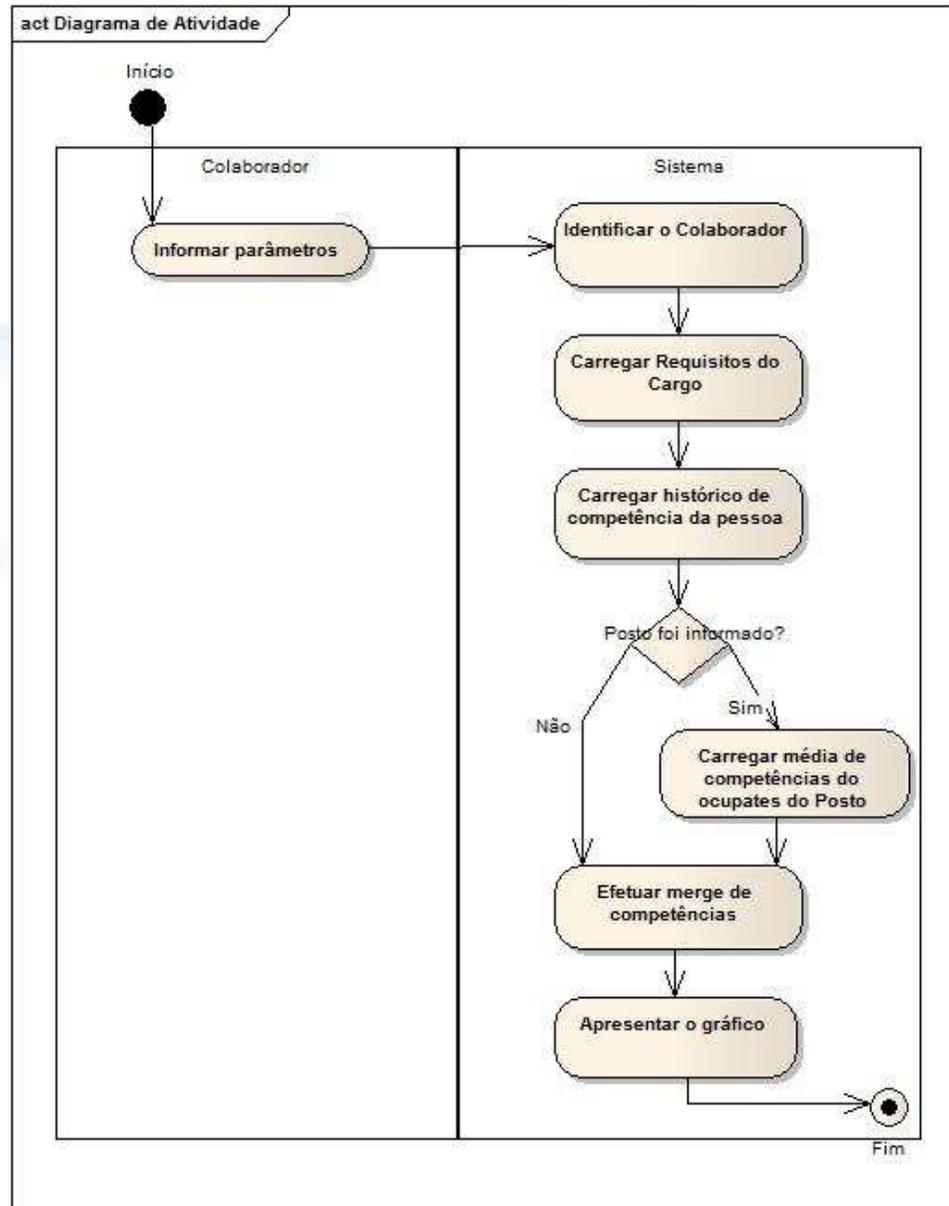
DESENVOLVIMENTO

- Diagramas – Caso de Uso



DESENVOLVIMENTO

- Diagramas – Fluxo de Atividades



OPERACIONALIDADE

- Telas

Autorização Usuário [X]

Direito de Uso para:
Cliente: **99999 - SENIOR SISTEMAS DEMONSTRACAO**
Cidade: **BLUMENAU - SC**

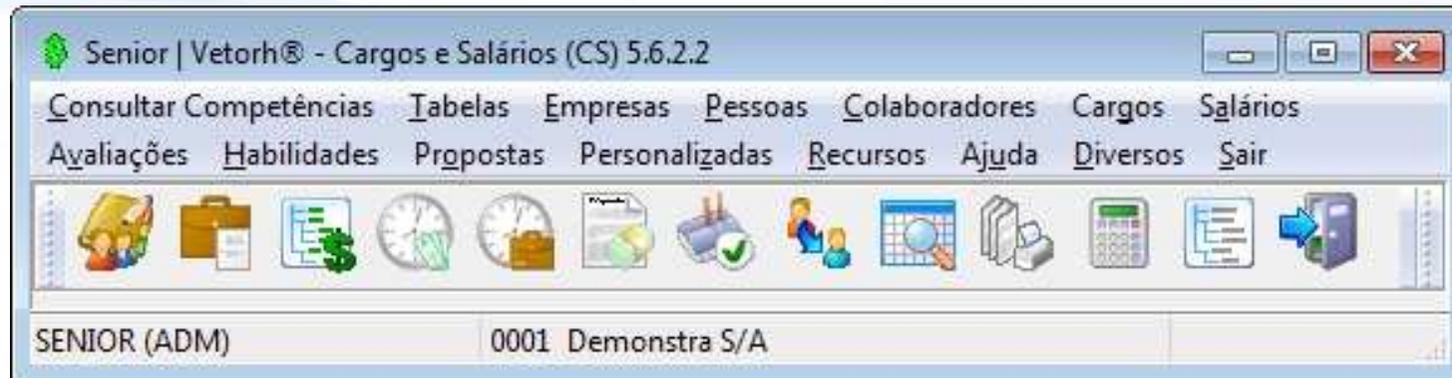
Nome Usuário:

Senha:



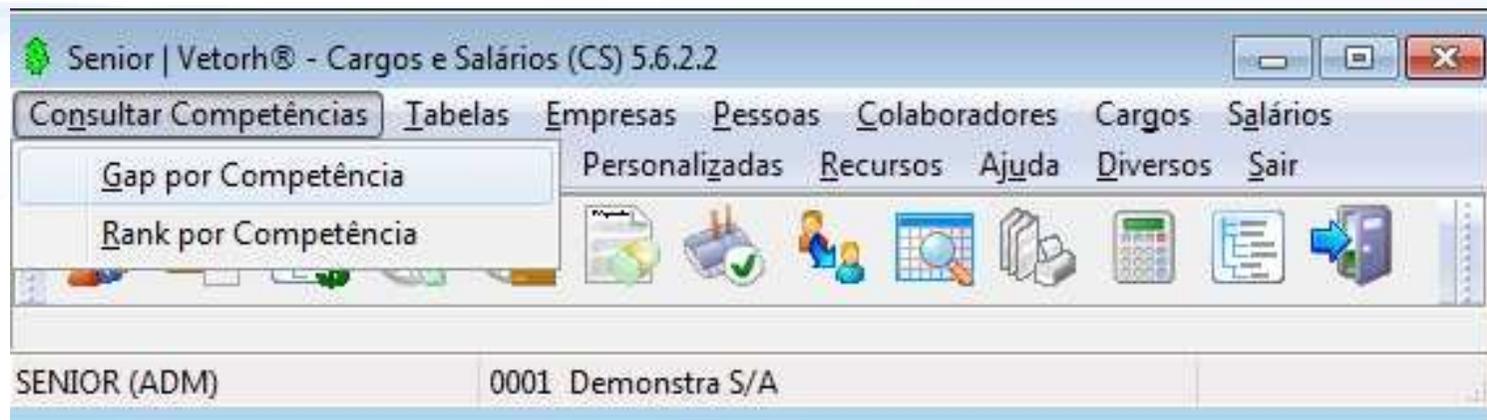
OPERACIONALIDADE

- Telas



OPERACIONALIDADE

- Telas



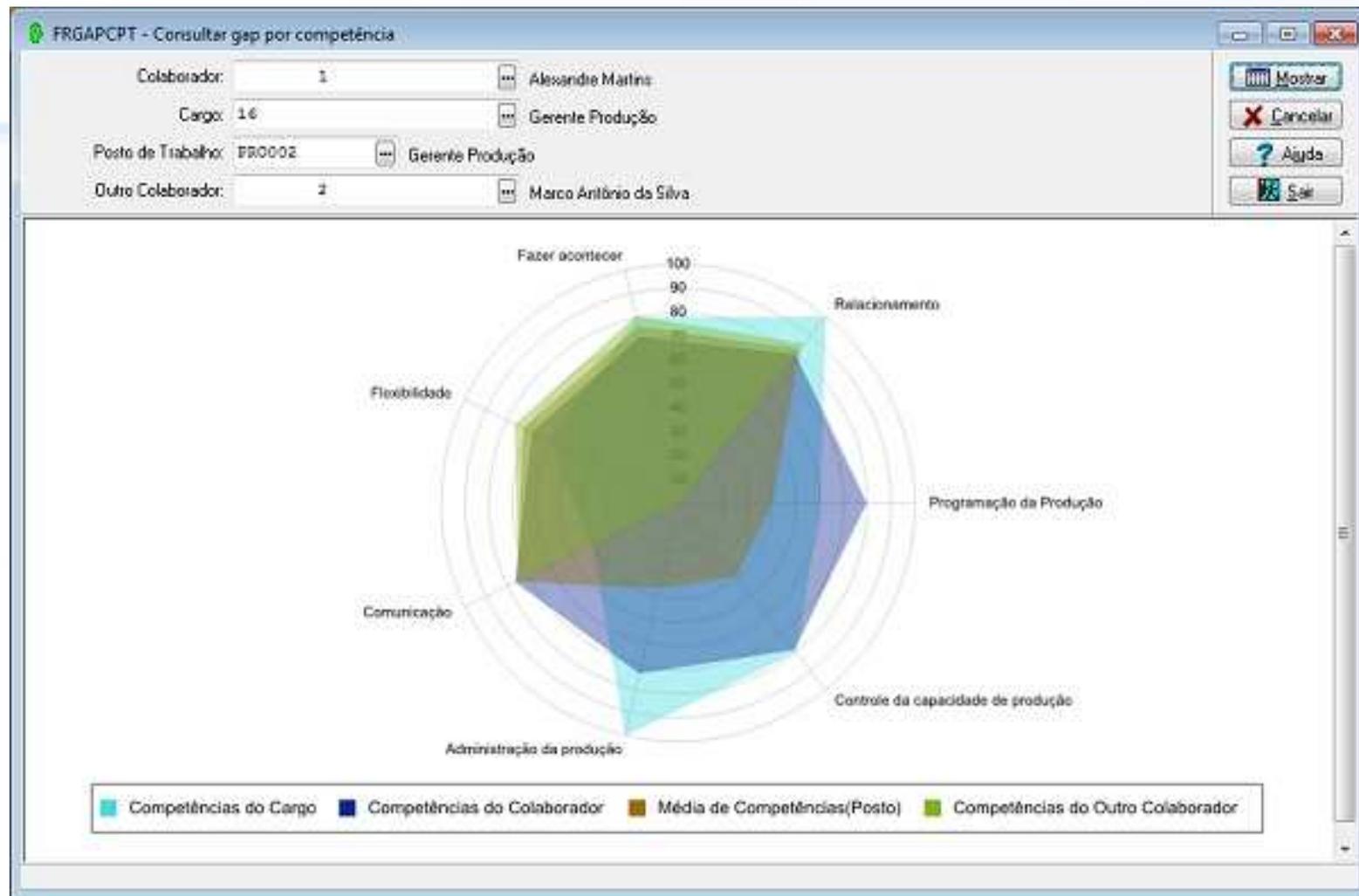
OPERACIONALIDADE

- Telas

The screenshot shows a software window titled "FRGAPCPT - Gap por competência". The window contains several input fields and buttons. The fields are: "Colaborador:" with a dropdown menu showing "1" and "Alexandre Martins"; "Cargo:" with a dropdown menu showing "16" and "Gerente Produção"; "Posto de Trabalho:" with a dropdown menu showing "PRO002" and "Gerente Produção"; and "Outro Colaborador:" with a dropdown menu showing "0". To the right of the fields are four buttons: "Mostrar" (with a calendar icon), "Cancelar" (with a red X icon), "Ajuda" (with a question mark icon), and "Sair" (with a window icon).

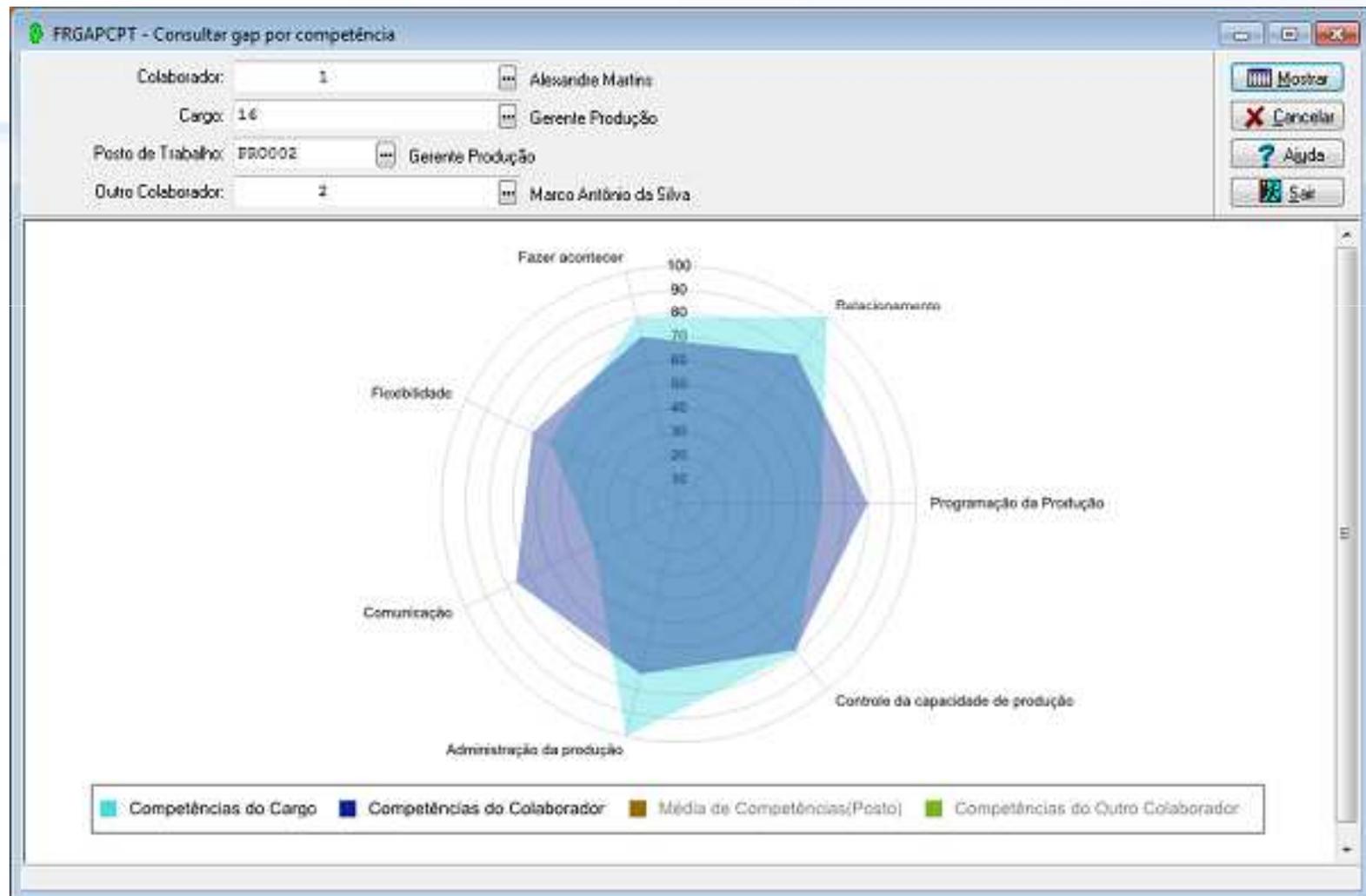
OPERACIONALIDADE

- Telas



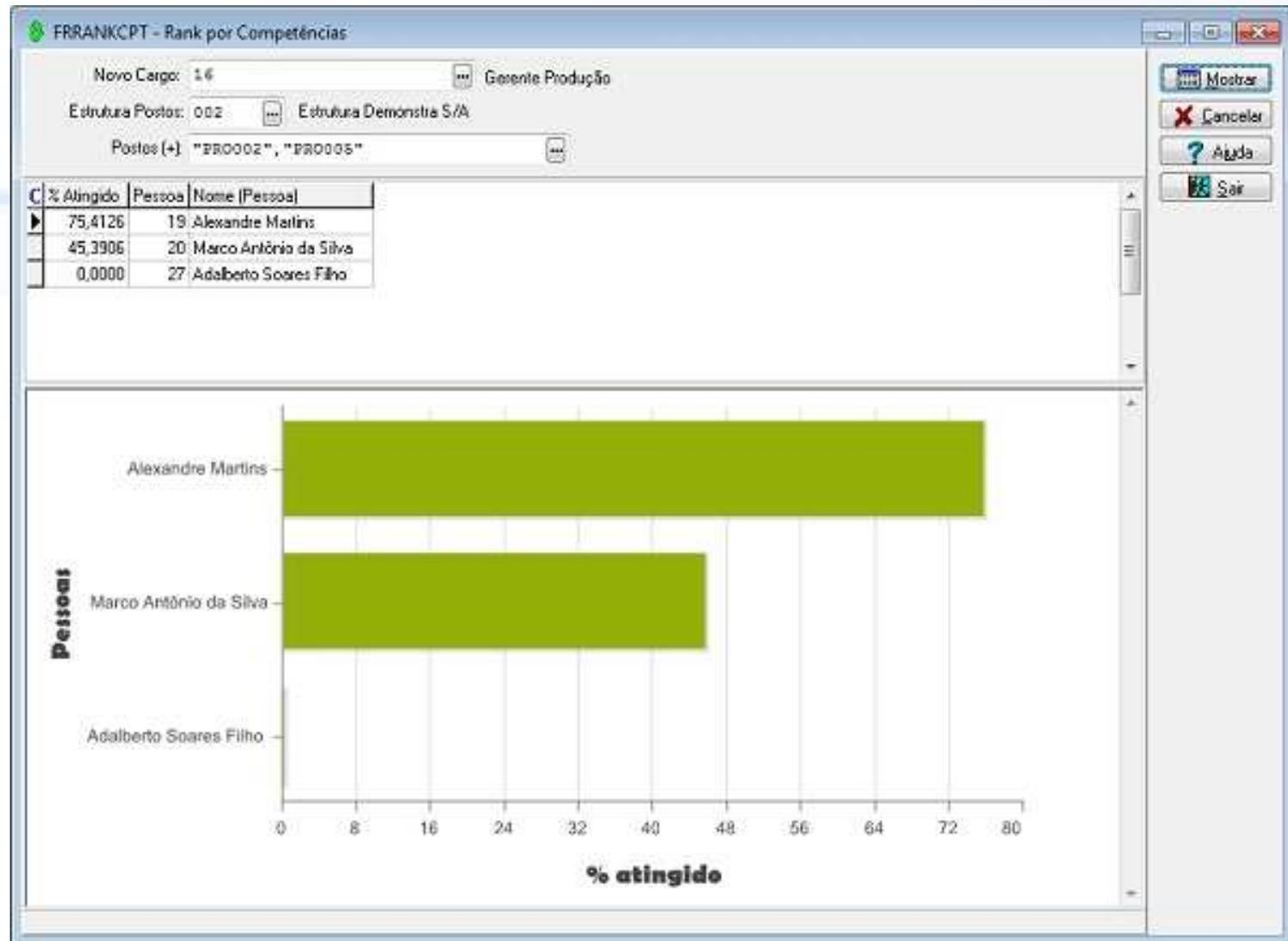
OPERACIONALIDADE

- Telas



OPERACIONALIDADE

- Telas



RESULTADOS E DISCUSSÃO

- Os objetivos estipulados foram alcançados.
- Auxilia na gestão de pessoas (indicadores)
Planejamento de carreira, plano de remuneração, plano de desenvolvimento (treinamentos) e realocação de posto.
- Analista de sistemas afirma que a gestão de pessoas se torna mais especializada com utilização do módulo Treinamentos onde realmente é necessário Identificar com precisão as lacunas de conhecimento
- Ponderação
Peso por competência na classificação



CONCLUSÃO

- Os objetivos alcançados!

O Módulo realiza o mapeamento das competências e contribui com a gestão de pessoas da empresa

Indicador claro das competências desejadas e as competências desenvolvidas, auxiliando na tomada de decisão na gestão de pessoas

- Para a empresa, além de desenvolver seu patrimônio humano, pretende-se gerar um ganho financeiro, reduzindo o custo com treinamentos desnecessários.



EXTENSÕES

- Ao consultar o *gap* de competências e gerar o gráfico radar utilizar cores fixas para o mesmo
- À empresa Senior sugere-se implementar peso por competência, desta forma será possível fazer ponderação ao classificar colaboradores
- Possibilitar exportar a classificação de colaboradores e a consulta de *gap* de competências para o aplicativo MS-EXCEL



Obrigado!

Demonstração do módulo

