

Gestão de Pessoas por competências: ideias norteadoras, limites e possibilidades

Prof^o. Dr. Narbal Silva

Professor do Departamento de Psicologia/PPGP/CFH/UFSC



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA

Era do Conhecimento: -Segunda metade do século XX (Tofler, 1990)-





2º Setor:

Identificação, obtenção e desenvolvimento das competências essenciais (Prahalad & Hamel, 1990; Hill & Jones, 1998).



1º Setor:

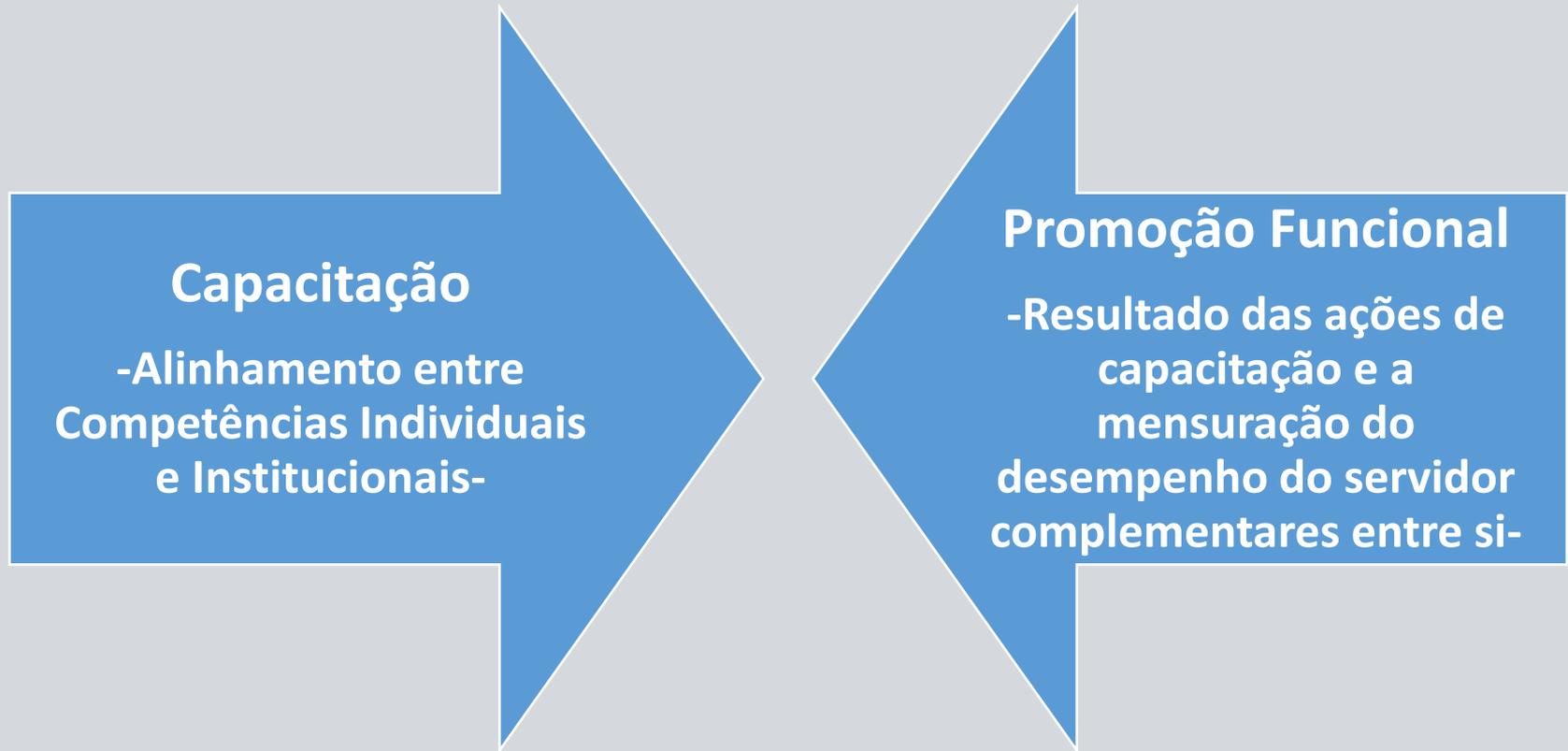
Efetividade, produtividade e qualidade (Guimarães, 2000).



Tensão Criativa: (Senge, 2004)

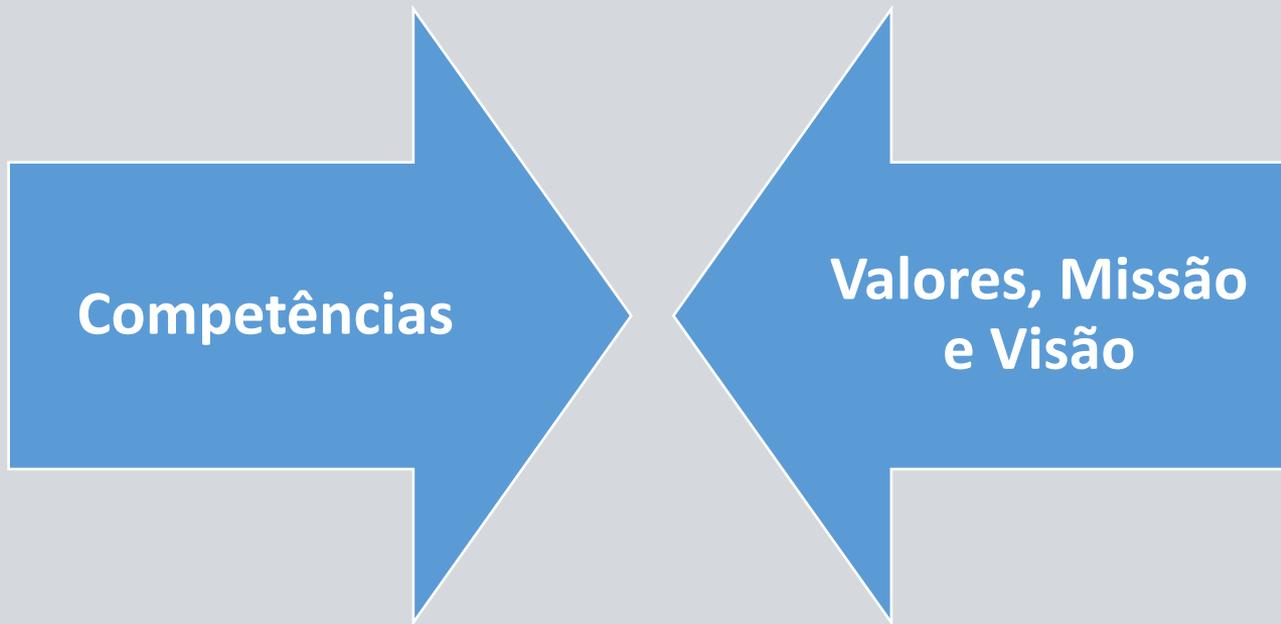


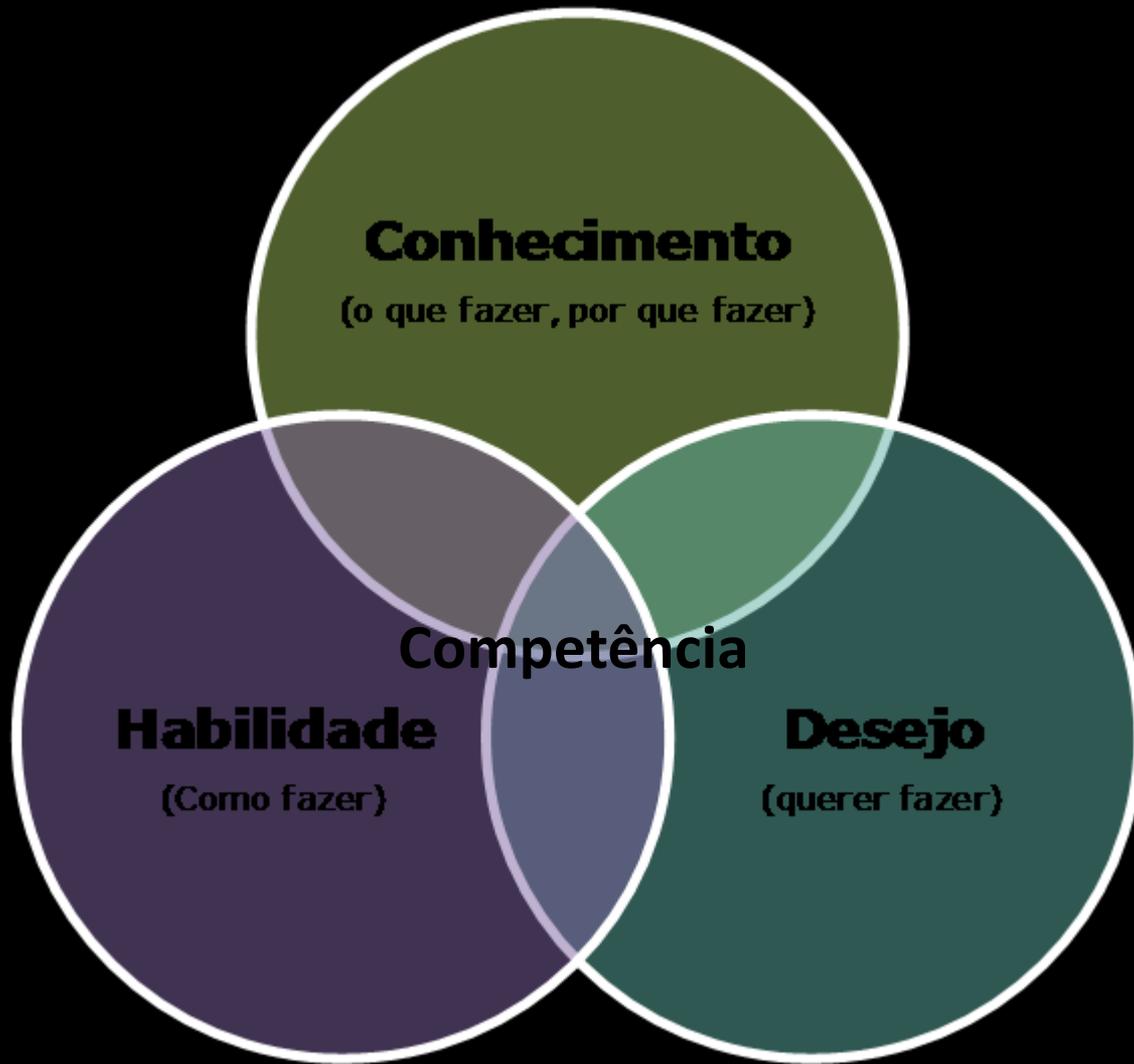
Decreto nº 5.707, de 23 de Fevereiro de 2006:



Gestão (de Pessoas) por Competência (s):

Capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição (Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006).





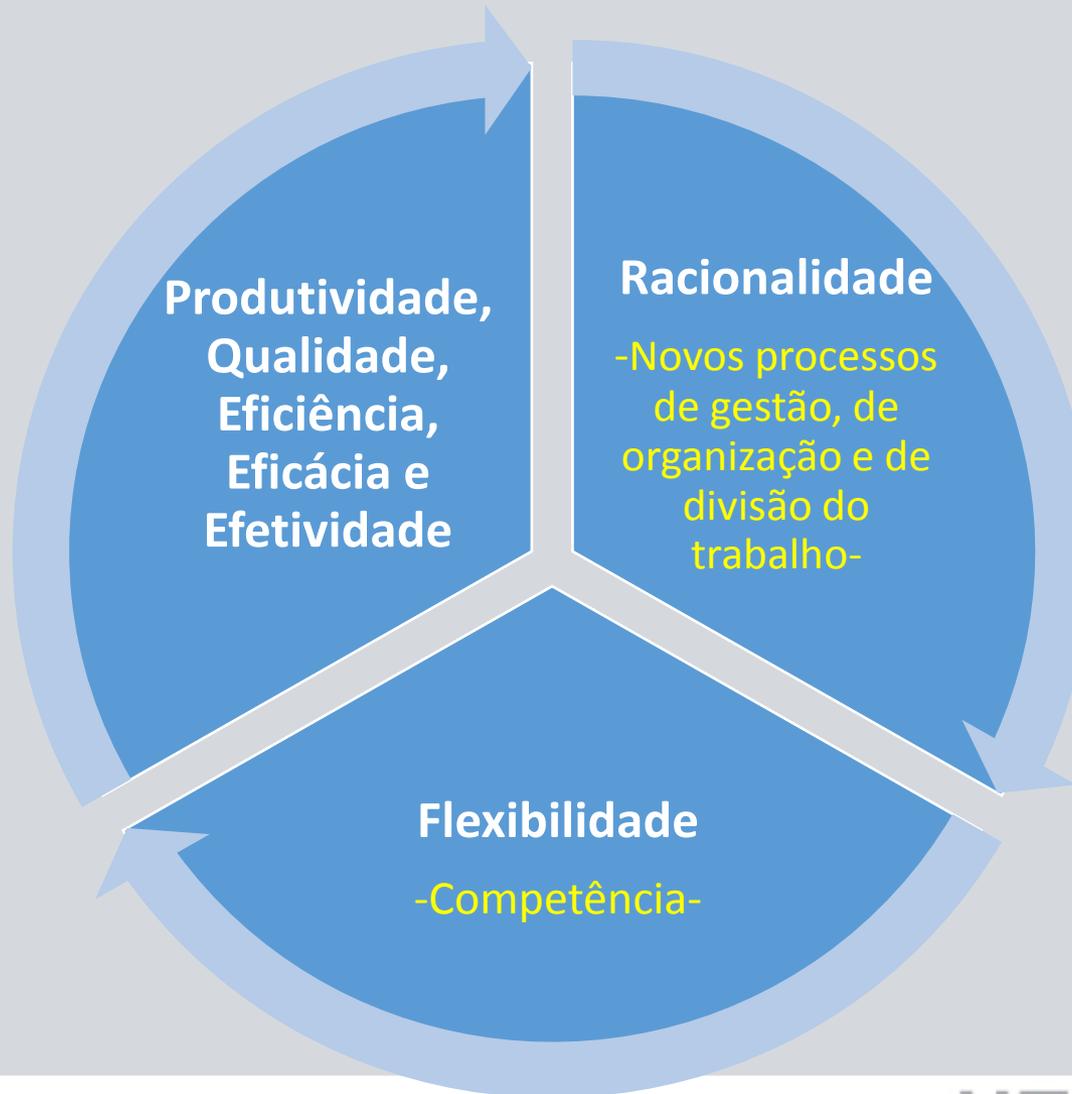
-Prahalad; Hamel, (2003)-

Figura 1: Competências como Fonte de Valor para o Indivíduo e para a Organização



-Fleury, (2000)-

Pressupostos Fundamentais (Guimarães, 2000)



Componentes Fundamentais: (Silva, 2017)



Teoria da Expectativa (Vroom, 1964)

1. Se eu me esforçar ao máximo, serei reconhecido por isto na minha avaliação?
2. Se eu obtiver uma excelente avaliação, receberei recompensas organizacionais?
3. Caso positivo, elas serão atraentes?

Teoria da Equidade: (Adams, 1963)

Os seres humanos desejam ser tratados justamente.





Competências Internas Atuais

Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas



Visão de Futuro
-Competências Internas
Desejadas-

-(Brandão; Guimarães, 1999)-

Condicionantes Fundamentais: (Guimarães, 2000)

1. Estabelecer valores, missão e visão, de modo claro e objetivo;
2. Construir ambiente que incentive o pensamento estratégico, a criatividade, a inovação, o empoderamento, gestores dotados de autonomia e de responsabilidade, e equipes de alta performance; e
3. Primar pela coerência entre as políticas e as práticas de gestão de pessoas (consistência entre intenção e prática).

Desafios:

1. Primar pela produtividade e qualidade, associadas a qualidade de vida e a felicidade;
2. Formar gestores orientados pelos pressupostos da gestão de Pessoas por meio de Competências;
3. Ampliar o escopo do decreto, além da capacitação e da progressão na carreira;
4. Aprimorar e tornar o Decreto, uma política de Estado, não de Governo;
5. Angariar apoio efetivo a nível federal para implantação e consolidação do modelo;

6. Criar meios para inserir os trabalhadores terceirizados na cultura e na formação por meio de competências;
7. Estabelecer procedimentos institucionais que possam minimizar os recorrentes contra exemplos na esfera ética; e
8. Gerir de modo efetivo, os conflitos intergeracionais.

O que caracteriza um lugar de excelência para trabalhar?



O que são Organizações Saudáveis?

