

Código:

10

A gestão de pessoas, ao longo do tempo, passou por transformações significativas migrando de burocrática e operacional para uma atuação mais estratégica. Isso, devido ao reconhecimento do Capital humano como um diferencial competitivo. Neste contexto, a gestão de Competência tem papel relevante em identificar excelências e carências no contexto do trabalho e trabalhador. As excelências buscam as oportunidades, por exemplo, um talento que podem ser introduzidos na organização para criação de valor e, nas carências, a gestão de Competência identifica lacunas que devem ser preenchidas a fim de promover os ajustes para o desenvolvimento estratégico organizacional.

De certo modo, Competência indica valores das pessoas que podem ser direcionados para desenvolvimento e melhoria de desempenho organizacional. Diante ao conceito abordado, é entendido as dimensões: Conhecimento, habilidade e Atitude (CHA). Essas dimensões demonstram os pontos básicos de influência da gestão de Competência nas contratações ou no desenvolvimento do trabalhador.

Na atualidade a gestão de Competência tem suas desafios. As mudanças tecnológicas, sociais e mercadológicas, exigem novas habilidades e conhecimentos. Essas mudanças, muitas vezes disruptivas, conduzem a novos conhecimentos e habilidades, mas também deixam obsoletos alguns outros conhecimentos e habilidades. Assim, há necessidade de métodos que conciliem as mudanças e conhecimentos.

O mapeamento de Competências é um método que integra as necessidades estruturais às estratégias organizacionais. Contudo, o autor Zapirian (2003) introduz que a flexibilidade e a autonomia do trabalhador devem ser perpetuadas.

Folha nº:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Código:

7
EM BRANCO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Código:

10

As visões antagônicas, primeiramente estrutural e instrumentalizada, em segundo, humanizada, no enfoque organizacional, conduz a formas diferentes de olhar as competências, sendo uma abordagem dualista e muito mais completa outras visões.

Assim, uma aplicação híbrida de ambas as visões se mostram uma muito viável na gestão de competências. O método de mapeamento de competências buscam a criação de valor para organizações. Zapirian (2003) entende que é necessário cuidados para não sugar o processo e inibir a autonomia e a flexibilidade do trabalhador. O autor sugere que as competências são adquiridas de forma participativa e o próprio trabalhador é o protagonista do seu desenvolvimento.

Em conclusão, a gestão de competência tem um papel fundamental, principalmente, na atração e retenção de talentos. Contudo, necessita do entendimento das dimensões que englobam os conhecimentos, as habilidades e as atitudes, para identificar lacunas no desenvolvimento do trabalhador para atendimento às estratégias. Diante das mudanças tecnológicas, sociais e metodológicas, equilibrar tais dimensões com a estratégia é um desafio. Enfim, a sinergia entre as visões antagônicas - instrumental e estrutural - com a visão - autonomia e flexibilidade -, é possível humanizar as estratégias organizacionais, gerando assim ganhos mútuos, entre a organização e o indivíduo.

Código:

10

EM BRANCO