

O ADMINISTRADOR E SUAS COMPETÊNCIAS

Camila Ribeiro NOTARI¹; Jennifer da Silva NUNES²

¹ Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, camilanotari01@hotmail.com

² Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, jenny93683@gmail.com

Introdução

O aumento da competitividade e globalização faz com que as empresas busquem cada vez mais profissionais preparados para enfrentar os desafios da profissão e que agreguem maior conteúdo à equipe.

A globalização intensificou o surgimento de novas tecnologias a fim de proporcionar métodos avançados na administração. A adoção de um estilo de Gestão por Competência auxilia no processo gerencial, adequando as capacidades humanas para o alcance dos resultados ambicionados dentro das metas e planejamento do sistema organizacional. Para o setor empresarial, a utilização da Gestão por Competências funciona como suporte estratégico, resultando no processo de gerenciamento organizacional, melhorar o aproveitamento no desempenho dos colaboradores na execução de suas funções.

Portanto, o modelo de gestão tem como propósito a captação de conhecimentos para agregar valor aos colaboradores, resultando em resolução de problemas e adequação à atuação coletiva na empresa para o alcance de seus objetivos.

Fundamentação Teórica

Com base nas considerações gerais da Gestão por Competência (WOOD JR, 1996; ZARIFIAN, 2001) as ideias e conceitos de Gestores por competência permitem que o alinhamento do Capital intelectual possibilite de modo simultâneo o desenvolvimento profissional dos envolvidos. A gestão por competência é a capacidade de gerenciar um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, tendo em vista o saber formar, saber fazer e querer fazer do trabalhador para cumprimento da missão. É orientar e estimular os profissionais, eliminando as incompatibilidades entre o que eles são capazes de fazer e o que a organização espera que eles façam.

Foram desenvolvidas metodologias, isto é, ferramentas capazes de fazer a Gestão de Pessoas com foco em competências, tendo em seus subsistemas varias competências necessárias numa organização, porém o Mapeamento e Mensuração por Competências são à base.

Resultados

Os resultados mostram que a utilização dos modelos de Gestão por Competências contribuem para indicar as habilidades, os conhecimentos e as características pessoais, que são indispensáveis para o bom desempenho funcional (VIEIRA, 2003). Este método aponta as competências existentes na organização, procurando ajustá-las as novas expectativas da empresa, indicando o meio para o seu desenvolvimento, ou seja, quando o mapeamento é usado de forma eficaz, permite que a organização tenha seus critérios mesurados de sucesso bem esclarecidos na empresa para cada cargo, além de alinhar as estratégias de Gestão de pessoas, possibilitando entender os erros na equipe e intensificando também os talentos e pontos fortes de uma organização. Tendo como resultados profissionais altamente motivados, qualificados e competentes.

Conclusão

O uso dos métodos de competências são essenciais para um desenvolvimento com maior eficiência na organização, tendo como resultado final os objetivos e metas da organização alinhados. Sendo assim, temos como base que funcionários altamente motivados são excelentes investimentos para a empresa, onde o Gestor tem como obrigação conhecer o perfil de seus colaboradores, para então conseguir designá-los em funções que sempre o motivem, afinal, talentos quando não são expostos em suas devidas virtudes nunca serão descobertos.

Ilustração Gestão por Competência



Fonte: ISIENGENHARIA, 2012

Referências bibliográficas

Disponível em: BANDEIRA, Fábio; Características profissionais, 2010<<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/quais-sao-as-caracteristicas-que-as-empresas-esperam-de-um-profissional/30327/>> Acesso em: 16/08/2015.

Disponível em: ANDRADE, Nathália; Gestão por competência, 2013<https://essenciaocao.wordpress.com/2013/05/29/a-importancia-da-gestao-por-competencias> Acesso em: 16/08/2015.

Disponível em: CATHO ONLINE, Equipe pesquisa <http://www3.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competicias.php> Acesso em: 19/08/2015. Disponível em: ZIMMER, Mv, 2008<[3]<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n5/a04v42n5.pdf>> Acesso em: 23/08/2015.

Promoção

