

RESPOSTA ESPERADA PRELIMINAR DA PROVA DISCURSIVA

Concurso Público para provimento dos cargos efetivos da Câmara Municipal de Caldas Novas.

CARGO: Analista Administrativo

— Questão 01 —

Segundo autores contemporâneos, a gestão por competências é a associação de toda competência ao ideal de agregação de valor e entrega a determinado contexto de forma independente do cargo em questão. A competência é “um conjunto de um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Assim, a gestão de competências é um conjunto de processos para gerenciar as competências dos colaboradores com o intuito de desenvolver e potencializar seus conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) para que as organizações possam obter melhores resultados.

Em síntese, o primeiro passo para implantar esse tipo de gestão é o mapeamento a respeito das competências organizacionais. Para isso, é fundamental que se compreenda a estratégia de negócio, e saber qual é a visão da empresa e seus objetivos fará toda a diferença. O próximo passo é identificar as competências individuais dos colaboradores já existentes para a execução de suas tarefas. Em seguida, é realizado o mapeamento de competências, com foco em identificar o gap de competências, que é a diferença entre as competências já existentes e aquelas necessárias para que a organização cumpra com sucesso a sua estratégia de atuação. O planejamento de capacitação deve ser elaborado para suprir as necessidades de desenvolvimento de competências, com o objetivo de reduzir esses gaps. Todos os subsistemas tradicionais de gestão de pessoas necessitam ser avaliados e reestruturados para dar suporte ao modelo de gestão de pessoas por competências.

Assim, o processo de seleção deve considerar as competências requeridas para os diversos cargos da organização. A gestão de carreira deve se basear na obtenção de competências necessárias para a trajetória dos colaboradores, a avaliação de desempenho deve estar pautada no desenvolvimento e aplicação das competências específicas, e o sistema de recompensa deve considerar o bom desempenho e as competências desenvolvidas pelos colaboradores.