

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA NA ERA DO CONHECIMENTO

Douglas Henrique de Toledo Piza RA: 4614371

RESUMO

Pode-se chamar de gestão a tomada de decisões racionais e fundamentada na recolha e tratamento de dados e informação. Neste trabalho se destaca a gestão por competência que tem como característica observar, desenvolver e promover capacidades para a realização de atividades e a gestão de conhecimento que tem como finalidade apoiar a criação, a transferência e a aplicação do conhecimento nas organizações. Enquanto a era do conhecimento através de dispositivos de busca e pesquisa está repleta de informações, as quais devem ser filtradas e compreendida para assim dizer-se que houve o conhecimento do assunto.

Palavras chave: Gestão. Competência. Conhecimento. Informação.

1. INTRODUÇÃO

O artigo que se sucede tem como intuito a discussão de dois tipos de gestão, sendo elas gestão de pessoas e gestão por competência. Abrange também a era do conhecimento, que devido a globalização o acesso a informação ficou fácil e rápido, podendo ser acessado que qualquer dispositivo.

Aponta que a gestão e o conhecimento andam lado a lado, visando mostrar as características de gestão de pessoas e gestão por competência.

Com a facilidade de encontrar informações em dispositivos de busca, é essencial saber filtrar e compreender essas informações, pois muitas informações são inúteis.

2. GESTÃO

Gestão significa **gerenciamento, administração, organização de um projeto, uma equipe ou uma empresa a ser gerida ou administrada.**

A gestão surgiu com a revolução industrial, quando se decidiu buscar soluções para problemas que até então não existiam, usando vários métodos de ciências, para administrar os negócios da época o que deu início a ciência da administração, pois é necessário o conhecimento e aplicação de modelos e técnicas administrativas.

2.1. GESTÃO DE PESSOAS

Recursos Humanos é a aplicação de um conjunto de conhecimentos e técnicas administrativas especializadas no gerenciamento das relações das pessoas com as organizações, com o objetivo de atingir os objetivos organizacionais, bem como proporcionar a satisfação e a realização das pessoas envolvidas e a Gestão de Pessoas que é o departamento dentro da empresa responsável por administrar e gerir o capital humano. Podemos dizer que é o coração da organização, pois todos os processos pessoais de todos os colaboradores passam por essa área.

É também responsável pela disseminação da cultura organizacional, tendo conhecimento de todos os processos internos, e os mecanismos de funcionamento dos elementos que compõem a empresa.

O setor de gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais, e tem o objetivo de desenvolver e colaborar para o crescimento da instituição e do próprio profissional.

Gestão de pessoas tem como objetivo:

- a) Análise e descrição de cargos;
- b) Orientação e integração de novos colaboradores;
- c) Avaliação de desempenho;
- d) Comunicação aos colaboradores;
- e) Treinamento e desenvolvimento;

2.2. GESTÃO POR COMPETÊNCIA

A gestão por competências é um sistema de gestão desenvolvido no sentido de identificar e gerir perfis profissionais que proporcionem para a empresa a mensuração dos diferentes tipos de competências existentes, identificando os pontos de excelência e as oportunidades de melhoria, suprindo lacunas e agregando conhecimento. A mensuração das competências é a tradução em números dos resultados apresentados por alcançados. Com essa metodologia, a organização consegue alinhar os seus objetivos estratégicos com o desenvolvimento dos seus funcionários, onde os mesmos alcançarão as metas propostas e conseqüentemente a organização apresentará bons resultados.

As competências se dividem em três tipos: “*Conhecimento (informação, saber o quê e o porquê); Habilidades (técnica, capacidade e saber como); Atitude (querer fazer, identidade e determinação)*”. Duram (1999).

Percebe-se então que a competência não se limita a um conjunto de habilidades que alguém possui, mas envolve todos os seus valores e crenças que influenciam sua conduta e direcionam todos os seus relacionamentos e decisões.

As etapas básicas de gestão por competência são:

- a) Mapear as competências organizacionais;
- b) Identificar as competências de que uma função precisa;
- c) Identificar as competências que o colaborador possui;

- d) Fazer o cruzamento das informações apuradas, identificando o gap de treinamento e desenvolvimento necessário para o funcionário.

Figura 1 - Competências
Competências

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
C	H	A
Saber	Saber Fazer	Querer Fazer
Conhecimentos técnicos, escolaridade, cursos, especializações, etc.	Experiência nos conhecimentos técnicos, ter colocado em prática o saber.	Ter atitudes compatíveis para atingir eficácia em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridas ou a ser adquirido.

Fonte: LinkedIn

3. ERA DO CONHECIMENTO

Conhecimento é o saber, ter ideia ou noção de alguma coisa, é ter instrução e informação. Quando se fala de conhecimento, é necessário falar de informação, de dados e códigos, ou seja, conhecimento pode ser considerado uma informação com uma utilidade.

Atualmente se observa o papel fundamental da internet e das novas tecnologias de informação e comunicação. Tais tecnologias produziram alterações transcendentais no que se refere ao acesso de informação e conhecimento.

As mudanças, em todos os campos, vêm acontecendo numa velocidade tal que é quase impossível de entender, acompanhar e absolver de forma total. A quantidade de informações e possibilidades de geração de conhecimento que temos a nossa disposição através do advento da internet é altamente grande.

[...] Observa-se, também, que a volatilidade do conhecimento e da informação se acentuou na primeira década dos anos 2000, devendo-se acentuar cada vez mais no futuro. As pessoas se sentem desorientadas com esta volatilidade, sem saber como pensar seu desenvolvimento e como filtrar a enorme quantidade de conhecimentos e informações ao seu dispor. (Dutra e Comini, 2010, p.102)

Através das tecnologias existentes hoje, podemos buscar informações de qualquer lugar em qualquer hora, tendo em vista a velocidade em que a informação é transmitida. Porém, informação não significa conhecimento. Assim como ter acesso ao conteúdo não significa ser capaz de assimilar tudo, compreender, ponderar e refletir criticamente sobre o assunto.

Ao mesmo tempo em que a internet possibilita a rapidez das notícias, praticidade, facilidade e compartilhamento, não possui um mecanismo de filtragem de informação. Assim sendo, as pessoas são bombardeadas por informações, muitas vezes inúteis.

Pode-se usar como exemplo a Google, uma grande empresa baseada na informação. Desenvolve uma série de serviços online e processa mais de um bilhão de solicitações de pesquisa.

Quando se fala de pesquisa, se fala de informação, sendo ela filtrada, compreendida e assimilada, assim sendo, pode-se dizer que houve o conhecimento de tal assunto.

Se pensar em manutenção planejada quando se fala em gestão por competência é totalmente aplicado pois por ela identificamos lacunas onde podemos elaborar trabalhos para melhoria continua junto a equipe, uma maneira onde identifiquei uma maneira de encontrar essas lacunas e que em acompanhamentos de reuniões diárias de Pré e Pós manutenção e nas de produtividade, pois nelas por diversas vezes são debatidos assuntos de interesses de todos onde nem todo colaborador tem acesso, nesta reuniões são elaborados os planos de ações para reverter um quadro e nela é aplicada várias ferramentas como PDCA, 5 Porquês entre outras.

Tem-se por convicção que deveria existir um trabalho entre os Business Partner e a Gerencia da área para que em uma reunião onde saia as ações deveriam ser convocados logo após uma reunião de alinhamento entre as áreas afim de integrar a equipe e nelas sim ser analisados onde podemos elaborar melhorias.

Efetuada o levantamento o correto seria iniciar a pauta reunião do dia seguinte com o que foi verificado com a equipe, pois por diversas vezes é elaborado treino para liderança em geral e quem necessita é quem está dia a dia em contato com o equipamento e pessoas, se todos tiverem um alinhamento com certeza todos tem a ganhar em conhecimento.

4. CONCLUSÃO

O processo de gestão e a era do conhecimento caminham juntos, pois um depende do outro. A gestão de pessoas possui uma responsabilidade na formação dos profissionais que ela administra. Já a gestão por competência procura perfis que se encaixem a gestão de pessoas. Para ambas as gestões é necessário a era do conhecimento, porque a partir dela é possível buscar informações, que bem selecionadas, filtradas e compreendidas gera-se o conhecimento. Conhecimento é o saber, ter ideia ou noção de alguma coisa, e isso só é possível quando há uma boa gestão por trás.

5. REFERÊNCIAS

Gestão. Disponível em: < <http://knoow.net/cienceconempr/gestao/gestao/>>. Acesso em: 02/09/2016.

Conceito de gestão de pessoas. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 02/09/2016.

Conceito de gestão por competência. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/17326/conceitodegestao>>. Acesso em: 02/09/2016.

Gestão por Competências, carreira é mais que subir na vida. Disponível em: < <https://www.linkedin.com/pulse/gest%C3%A3o-por-compet%C3%A2ncias-carreira-%C3%A9-mais-que-subir-na-vida-cortez?published=u>>. Acesso em: 02/09/2016.

A era do conhecimento e seus novos desafios. Disponível em: < <http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/59861/a-era-do-conhecimento-e-seus-novos-desafios>>. Acesso em: 03/09/2016.

A era do conhecimento já começou. Disponível em: < http://www.miniwebcursos.com.br/cursos_antigos/conhecendo_ead/botoes/modulos/modulo_2/artigos/era_conhecimento.html>. Acesso em: 03/09/2016.