

Gestão de Competências

Objetivos Gerais

Capacitar os formandos com os conhecimentos necessários à conceção, ao desenvolvimento e implementação de um Sistema de Gestão de Competências na sua Organização utilizando como referência o conceito de competências.

Objetivos Específicos:

No final do curso os formandos ficarão aptos a:

- Conhecer e compreender os conceitos e elementos chave que integram um modelo de Gestão de Competências;
- Saber definir um Sistema de Gestão de Competências;
- Definir planos de desenvolvimento de competências;
- Identificar, Selecionar e Agrupar os perfis de competências.

Destinatários

Este curso é dirigido a Dirigentes, Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos

Carga Horária

21 Horas

Conteúdos

Módulo I – Introdução

- O que é a Gestão de Competências
- O que se pretende atingir com este modelo de gestão
- A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Competências
- Adequar a Gestão de Pessoas às necessidades da Organização

Módulo II – Sistemas de Gestão de Competências

- Relacionar competências com o Plano de Atividades da Organização
- Identificar competências
- Competências funcionais e técnicas
- A Construção do Portfólio de Competências
- A Avaliação do Portfólio de Competências
- O que muda nas ações de Recursos Humanos com o uso do modelo de gestão de competências

Módulo III – Mapa de Competências

- O que significa mapear competências
- Técnicas de mapeamento de competências
- Etapas e o passo-a-passo da Entrevista de Mapeamento
- O que considerar: eventos críticos e situação/comportamento/resultado

Módulo IV – Perfil / Modelo de Competências

- Transcrição e Análise das Entrevistas
- Selecionar e Agrupar os comportamentos
- Formatação do Perfil/Modelo: título; definição; ex. de comportamentos; níveis de complexidade

Módulo V – Seleção Baseada em Competências

- A Entrevista por Competências
- Os erros mais comuns na entrevista e como evita-los
- Praticar a Entrevista por Competências

Módulo VI – Plano de Desenvolvimento por Competências

- Por onde começar
- Identificar necessidades estratégicas e gap's e definindo estratégias de ação
- Escolher indicadores de resultado.