

A Gestão Por Competências E O Conhecimento Para Desenvolvimento De Negócios

Abraao Danziger de Matos¹, Adelcio Machado dos Santos²,
Roberta Marques de Araújo³, Cesar Augusto Mendes Barbosa Bravo⁴,
Tiago Fernando Hansel⁵, Lissandro Botelho⁶, José Joel Monteiro Pinto⁷

¹(Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), Brasil)

²(Universidade Alto Vale do Rio do Peixe -UNIARP, Caçador/SC, Brasil)

³(Faculdade Arquidiocesana de Curvelo, Minas Gerais, Brasil)

⁴(Faculdade Arquidiocesana de Curvelo, Minas Gerais, Brasil)

⁵(Universidade Federal do Paraná, Brasil)

⁶(Instituto Federal do Amazonas - IFAM, Brasil)

⁷(Instituto Federal do Ceará - IFCE, Brasil)

Resumo:

As competências essenciais definem o que os profissionais precisam saber e são capazes de fazer para oferecer assistência e educação de qualidade. Os diretores do programa podem usar este recurso para orientá-los na melhoria dos níveis de habilidade da gestão e do pessoal de linha de frente. As competências essenciais podem fornecer uma estrutura do conhecimento e das habilidades de que a equipe precisa para desempenhar suas funções. Essa estrutura pode ser aplicada a todos os cargos da equipe. Nesse sentido, o presente estudo analisará a gestão por competências e o conhecimento para desenvolvimento de negócios, constituindo-se como fundamental para um bom gerenciamento e o quão basilar é seu aprimoramento.

Palavras-chave: Gestão. Competências. Conhecimento. Negócios.

Date of Submission: 15-10-2023

Date of Acceptance: 25-10-2023

I. Introdução

O desenvolvimento de habilidades é vital para a expansão e sustentabilidade dos negócios. E também é um dos pilares para cativar os melhores talentos. As competências são as características que alguém precisa para desempenhar um trabalho ou função. Às vezes, essas características são específicas de um setor ou organização, mas são muito mais do que habilidades¹

Os gerentes de desenvolvimento de negócios são responsáveis por desenvolver o lado comercial de uma organização. Eles devem identificar oportunidades de negócios crescentes e construir relacionamentos de longo prazo com clientes em potencial.²

Os desenvolvedores de negócios ajudam a empresa a se tornar o mais bem-sucedida possível. Eles contam com o conhecimento, a teoria e a experiência prática para ajudar as empresas a crescer. Eles também avaliam o desempenho atual do negócio e encontram maneiras de ajudar o negócio a atingir seu pleno potencial.

Um bom desenvolvedor de negócios deve ter fortes habilidades de comunicação. Eles são obrigados a comunicar, apresentar, afirmar e falar com todas as diferentes partes interessadas envolvidas. Ele também deve ser capaz de ligar para clientes em potencial com confiança para conquistar novos clientes.³

Um bom desenvolvedor de negócios deve ter fortes habilidades de comunicação. Eles são obrigados a comunicar, apresentar, afirmar e falar com todas as diferentes partes interessadas envolvidas. Ele também deve ser capaz de ligar para clientes em potencial com confiança para conquistar novos clientes. Isso inclui ser discreto e diplomático em todos os momentos. Atingir seus objetivos definidos exige que aprenda quando fazer concessões e quando tomar uma posição. Para persuadir os clientes em potencial a fazer o que precisa ser feito, é preciso conquistar seus corações, mentes e confiança.⁴

Os bons desenvolvedores de negócios também são, de alguma forma, gerentes de projeto. Eles devem ser capazes de definir metas, planejar e gerenciar projetos, gerenciar os riscos envolvidos, calcular orçamentos, custos, tempo e equipes trabalhando em projetos em andamento.

Um desenvolvedor de negócios precisará ter fortes habilidades de pesquisa e análise estratégica. Estes são necessários para comparar a concorrência e manter a empresa à frente dela. Saber tudo sobre os serviços e produtos da sua empresa é essencial para qualquer desenvolvedor de negócios. No entanto, saber tudo sobre a

concorrência também fornecerá a alavancagem necessária para superá-los. Os desenvolvedores de negócios devem ser capazes de coletar os dados necessários para preparar uma análise precisa.⁵

Além de todas as habilidades mencionadas acima, gerentes de desenvolvimento de negócios excepcionais estão sempre ávidos por conhecimento. Eles gostam de se manter atualizados com as últimas questões econômicas do setor. Estar sempre organizado e trabalhar sob constante pressão faz parte da rotina.⁶

O gerenciamento de competências é a prática de identificar as principais habilidades necessárias para um funcionário atingir o desempenho desejado em sua função específica e, em seguida, desenvolver e otimizar essas habilidades para melhor alinhamento com a estratégia de negócios de uma organização. Ao olhar para o significado de gestão de competências, primeiro é útil olhar para as próprias competências.⁷

As competências também são conhecidas como habilidades, valores ou comportamentos, e representam como isso deve ser realizado em vez de qual é o objetivo de uma meta. Ter competências claramente definidas permite que os funcionários saibam exatamente o que se espera deles e como devem realizar suas tarefas. Exemplos de competências são integridade, foco no cliente, segurança ou habilidade técnica e muito mais.⁸

A definição de gestão de competências também abrange as competências essenciais da própria organização. Toda organização deve ter uma estrutura de competências, que consiste em um conjunto de quatro a seis competências essenciais. Isso serve para fortalecer e ilustrar a cultura central da organização, ao mesmo tempo em que destaca as diferenças em relação aos concorrentes.⁹

Ao analisar em profundidade o que é gerenciamento de competências, as equipes de gerenciamento devem criar uma lista de sete a dez competências para cada função dentro da organização. Essas competências criarão o modelo de competência que informará ao funcionário o que se espera dele em seu trabalho e permitirá que ele atinja suas metas de desempenho com mais facilidade.¹⁰

II. Materiais e Métodos

O estudo buscou compreender como a gestão educacional se relaciona frente ao crescimento tecnológico. Foram utilizados artigos abordando principalmente percepções dos estudos de maneira crítica ao assunto. A metodologia adotou a integração de palavras-chave para selecionar os dados quantitativos relevantes para a análise.

III. Resultados

Desenvolver competências é aprender e praticar competências específicas. Alguns deles já se dão por causa de nossas características, valores e ética. Mas outros exigem um processo de desenvolvimento mais formal, como a obtenção de um diploma acadêmico.¹¹

Em um ambiente de trabalho, o desenvolvimento de competências é o processo de crescimento de competências por meio de treinamento. E o treinamento pode ser formal ou informal. Por exemplo, o aprendizado social e o treinamento no local de trabalho são métodos de treinamento mais práticos e práticos do que o treinamento em sala de aula.¹²

O desenvolvimento de competências beneficia tanto os empregadores quanto os funcionários. Os funcionários se sentem mais felizes com seu trabalho ao aprender e desenvolver continuamente suas competências.¹³

Por meio do desenvolvimento de competências, as empresas desenvolvem as competências de que sua equipe precisa para atender às metas organizacionais. Simplificando, as empresas fecham suas lacunas de habilidades. O desenvolvimento de competências deve fazer parte de uma estratégia sustentável para tornar realidade os objetivos estratégicos em cenários de negócios em constante mudança.¹⁴

IV. Discussão

O desenvolvimento de competências também leva as empresas a expandir seus negócios em todo o mundo. Uma força de trabalho competente contribuirá para a competitividade dos negócios no mercado global. Por sua vez, as empresas se tornarão sustentáveis no longo prazo. Não há como um negócio prosperar e prosperar sem atrair grandes talentos. Pode sobreviver por algum tempo, mas ninguém pode fazer negócios no mesmo nível de seus principais concorrentes sem as pessoas certas. O desenvolvimento de competências é uma forma de atrair os melhores candidatos.¹⁵

Os principais aspectos considerados consistem em:¹⁶

- Compreensão detalhada da história, missão, visão, cultura, valores e estrutura da organização.
- Senso aguçado do que são os candidatos de alto potencial, o que inclui ser capaz de identificá-los.
- Habilidades de comunicação refinadas para avaliar a adequação de um candidato à cultura da empresa.
- Confiança em apresentar a organização aos candidatos.
- Compreensão profunda das políticas e procedimentos de RH.

- Um conhecido do principal produto da empresa.
- Conhecimento e gestão de engajamento de funcionários, treinamento, integração, desligamento, folha de pagamento e benefícios.
- Capacidade de usar sistemas de informação de RH e analisar métricas de RH.

Ainda, as habilidades necessárias para executar tarefas no trabalho consideradas essenciais são: ¹⁷

- Comunicação efetiva;
- Colaboração;
- Persuasão;
- Pensamento analítico, crítico e criativo;
- Tomada de decisão e resolução de problemas.

Dentre os valores e atitudes, ou traços que vêm do caráter e da personalidade e influenciam as atitudes em relação aos colegas, supervisores, parceiros e clientes: ¹⁸

- Éticas de trabalho;
- Senso de dever e compromisso;
- Empatia;
- Adaptabilidade e flexibilidade;
- Tenacidade e resiliência;
- Perspicácia;
- Calma e uma mentalidade positiva.

Identificar as competências essenciais de uma função cria um funcionário mais forte. Compreender e comunicar claramente os valores e as habilidades necessárias para ter sucesso nessa função permitirá que o funcionário gaste seu tempo de forma mais produtiva, dominando as habilidades necessárias, em vez de tentar entender o que se espera dele. Uma forte cultura de gestão de competências permitirá que uma empresa desenvolva a competência organizacional e dos funcionários, agregando valor à empresa como um todo. ¹⁹

V. Conclusão

A importância da gestão por competências está aumentando a cada ano. As organizações estão enfrentando desafios cada vez maiores para reter funcionários altamente qualificados em um mercado competitivo, melhorando o desempenho e desenvolvendo talentos de liderança internos. O gerenciamento de competências pode ajudar com essas questões, entre outras.

O gerenciamento de competências pode identificar quais habilidades uma pessoa precisa para ter um bom desempenho para ter sucesso em sua função específica. Essa capacidade de identificar quais habilidades são necessárias para um trabalho significa que o RH pode identificar melhor os candidatos que terão sucesso na função.

A integração e o treinamento dos funcionários são facilitados, pois há uma estrutura em vigor. Funcionários que recebem instruções claras e definidas de seus parâmetros de trabalho terão melhor desempenho em suas funções. A produtividade é melhorada pela capacidade de avaliar habilidades, identificar quais faltam ao funcionário e fornecer o treinamento necessário. Erros e outros problemas serão reduzidos como resultado desse treinamento aprimorado.

A retenção de funcionários é aprimorada, os funcionários que sentem que sua equipe de liderança está investindo neles têm mais chances de permanecer em seus empregos, mantendo suas habilidades e conhecimentos valiosos dentro da organização. Melhor compreensão de quais habilidades são necessárias para a organização crescer e ter sucesso no futuro, bem como a capacidade de selecionar ou treinar essas habilidades em funcionários novos e atuais.

Os líderes podem ser criados a partir de dentro. As oportunidades de liderança são importantes para os funcionários, e construir uma equipe de liderança leal e habilidosa por meio de um gerenciamento eficaz de competências envolverá os funcionários e os transformará em ativos de longo prazo.

Referências

- [1]. BOOG, Gustavo. G. Desenvolver o gerente: construir o presente e o futuro da empresa. Editora Gente, 2002.p. 259-273.
- [2]. BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. (Coord.). Manual de gestão de pessoas e equipes, vol. II. São Paulo: Editora Gente, 2002.p. 259-273.
- [3]. CASTRO, Cleber Andriotti. Você é competente? Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/9002/voce-e-competente.html#>>. Acesso em 01 de abril de 2023. Idem.
- [4]. FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências – um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

- Idem.
- [5]. CRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão dos talentos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007
idem
- [6]. QUEIROZ, Cláudio. As competências das pessoas: potencializando seus talentos. São Paulo: DVS Editora, 2008
Idem
- [7]. CRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão dos talentos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007
- [8]. QUEIROZ, Cláudio. As competências das pessoas: potencializando seus talentos. São Paulo: DVS Editora, 2008
Idem
- [9]. FLEURY, A.;FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências – um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.
Idem
- [10]. CRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão dos talentos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007
- [11]. FLEURY, A.;FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências – um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.
Idem
- [12]. QUEIROZ, Cláudio. As competências das pessoas: potencializando seus talentos. São Paulo: DVS Editora, 2008