
Necessidades de formação

Nenhuma organização moderna pode funcionar bem sem disponibilizar continuamente formação profissional aos seus colaboradores. O seu sucesso depende mesmo do grau de investimento na formação. Não existe um procedimento único para determinar as necessidades reais de formação. O futuro da organização, no entanto, deve ser assegurado por uma formação adequada dos seus recursos humanos. É tarefa prioritária da gestão investigar as necessidades de formação dos seus colaboradores e tratá-las com medidas e instrumentos adequados.

A identificação das necessidades de formação

- + Concentre-se nas competências necessárias na e para a organização num determinado período de tempo
- + Inclua competências criativas, metodológicas, sociais e de comunicação, para além dos requisitos técnicos
- + Comece com os actuais níveis individuais de qualificação dos colaboradores e inclua os indivíduos pessoalmente atingidos no processo de análise das necessidades e de escolha das actividades de formação.

Etapas para a definição das necessidades de formação:

1. Análise do posto de trabalho em relação aos requisitos (presentes e futuros) de qualificação (técnico, criativo, metodológico, sócio-comunicacional) e dentro do prazo escolhido.
2. Análise do nível de qualificação do/a colaborador/a no actual posto de trabalho, se necessário, baseada num inquérito aos recursos humanos.
3. Comparação entre as qualificações necessárias e as disponíveis pelo/a actual ocupante do posto de trabalho.
4. Tomar decisões tendo em consideração o planeamento a longo prazo, para o respectivo posto de trabalho, e as perspectivas individuais do/a colaborador/a em causa (idade, motivação para a formação, pré-requisitos intelectuais, projecto individual de vida, etc.). Estas decisões não têm só como consequência a formação dos colaboradores em causa. Pode também levar à aceitação de colaboradores sem formação ou à necessária remodelação dos postos de trabalho.

Aspectos básicos para a compreensão da abordagem escolhida:

- + Uma actividade de formação, como resultado de um inquérito aos recursos humanos e de um diagnóstico de necessidades, pressupõe sempre uma análise concreta, uma vez que os subsequentes recursos financeiros (especialmente em PME) devem ser afectados de forma eficaz.
- + No âmbito de actividades de formação dirigidas a pessoas concretas, é particularmente recomendado começar com as forças e os interesses e se necessário disponibilizar também novos e inovadores postos de trabalho, com uma mudança de perspectiva. O/a colaborador/a tem então uma perspectiva pessoal dentro da empresa e uma motivação válida para a formação.
- + Apesar de uma organização estar mais interessada na formação relacionada com o trabalho e em atingir objectivos operacionais relevantes, formação profissional avançada também deve ocorrer no longo prazo, a fim de se salvaguardar a estrutura de gestão intermédia. O planeamento individual de carreira tem muitas vantagens, principalmente quando os tempos de familiarização mútua e de estágio não estão previstos. A desvantagem reside muitas vezes na falta do necessário impulso externo.