

---

## Aspectos básicos da avaliação da procura

---

A avaliação da procura é um componente essencial da formação estratégica.

A identificação das necessidades de formação deve ter em conta quatro aspectos essenciais, independentemente do método de avaliação utilizado.

### **1. A qualificação dos trabalhadores relacionada com a função**

Define-se necessidade a partir da descrição funcional e das actividades nucleares. As funções e as tarefas formam a base do perfil de exigências. Fornecem informações sobre as futuras exigências para a qualificação para um determinado trabalho. As necessidades de formação identificam-se em comparação com os objectivos actuais. Podem ser rapidamente elaborados os correspondentes perfis de exigência. Representam as metas futuras. Por outro lado, a situação actual (os conhecimentos, competências e experiências actuais), é também considerada.

### **2. A qualificação dos trabalhadores – metas futuras**

As novas qualificações estão a ser construídas. O inquérito sobre as necessidades de formação relaciona-se com os requisitos futuros do trabalho na organização. É aconselhável reflectir-se sobre os objectivos e as medidas da formação. A qualificação dos colaboradores também deve ser planeada. Esta é a única forma de garantir uma operação organizada.

### **3. A formação dos trabalhadores – preparação sistemática**

A formação dos colaboradores não deve ser realizada *ad hoc*. Podem ser utilizados diferentes métodos ou instrumentos para atender às necessidades de forma sistemática. Por exemplo, um instrumento crucial é a entrevista de avaliação. Deve-se implementar uma comparação entre a situação presente e a futura de forma sistemática e regular. Por essa via identifica-se a situação das necessidades individuais e reconhece-se os requisitos para o local de trabalho ou empresa, de forma a organizar-se um programa de aprendizagem mais adequado.

### **4. As necessidades de formação – visão global**

O inquérito sobre as necessidades de formação deve ser uma componente sólida do desenvolvimento organizacional e dos recursos humanos. O desenvolvimento da organização e do seu pessoal fundem-se num conceito de formação. As exigências futuras da organização combinam-se com as qualificações actuais, experiências de formação / educação e de outras qualificações dos colaboradores individuais. O alvo futuro é determinado pelos objectivos da organização, os processos de trabalho e pelos processos de mudança e de desenvolvimento dentro da organização.