
Determinação das necessidades de formação

Uma análise sistemática das necessidades que revele o potencial actual dos colaboradores e reflecta as exigências actuais e futuras da organização é um instrumento muito eficaz.

Desenvolvimento orientado das competências dos colaboradores

Esta abordagem exige um planeamento conjunto, trabalhadores e gestão, das medidas de desenvolvimento de competências.

O procedimento desenvolve-se em seis fases:

1. Fase de informação

Para estabelecer a necessária base de confiança na organização, os colaboradores e os dirigentes são primeiramente informados sobre os objectivos e os procedimentos. Regularmente fornece-se informação sobre as actividades em curso e os resultados provisórios através de publicações, cartazes, páginas na Internet, intranet e desdobráveis.

2. Análise da situação actual

Para avaliar as necessidades de desenvolvimento, os colaboradores são em primeiro lugar questionados sobre as suas competências (análise das metas actuais). Para além das qualificações académicas e profissionais, pode-se também listar os pontos fortes e habilidades gerais bem como o seu envolvimento social. Além disso, podem ser convidados a definir as suas necessidades de desenvolvimento pessoal e fornecer sugestões sobre como o trabalho diário pode ser melhorado. Os dados desta entrevista permanecem anónimos durante todo o processo. Também aqui se pode incluir instrumentos como entrevistas com os colaboradores e auto-preenchimento de questionários.

3. Análise das metas futuras

Nesta fase da análise das necessidades, realiza-se entrevistas com a gestão, de todos os níveis, sobre os objectivos futuros nas suas áreas de responsabilidade, mudanças iminentes e exigências para os colaboradores. Estas entrevistas duram cerca de uma hora.

4. Fase de desenvolvimento

Baseado nos resultados da análise (metas actuais e futuras) numa área operacional, elabora-se uma comparação que reflecta as competências exigidas pela gestão bem como as qualificações existentes, habilidades e competências dos colaboradores. Isto será complementado com sugestões de mudança dos colaboradores. Esta comparação é a base para o planeamento das qualificações visadas. Aqui, em grupos de trabalho com a gerência, discute-se e decide-se as acções de formação contínua a desenvolver de forma a atender à necessidades de desenvolvimento da organização e dos indivíduos.



5. Fase de implementação

As medidas previstas na fase de desenvolvimento são, em regra, implementadas na própria organização. Os gestores de recursos humanos (internos/externos) apoiam a implementação

6. Fase de avaliação

Na sequência da implementação, o sucesso das medidas aplicadas será avaliado. Analisa-se a experiência adquirida e a sua utilização no local de trabalho/na organização.