
Perfil do colaborador

Os perfis dos colaboradores/trabalhadores são instrumentos centrais na gestão do pessoal e das mudanças. Eles fornecem à gestão informações importantes sobre como a estratégia organizacional pode ser implementada com o potencial disponível ou ainda a ser desenvolvido. Dão orientação para recrutamento de pessoal / política de recrutamento e apoio aos trabalhadores.

A partir da comparação dos perfis actual e futuro, em discussão entre empregadores e empregados, pode-se fazer uma projecção sobre as medidas de desenvolvimento do pessoal que devem ser implementadas, para preparar os trabalhadores para as necessidades futuras.

Ajudam a identificar as redes internas e externas que devem ser construídas, por um lado, "fazer compras" para a falta de *know-how* e, por outro lado, constituir uma base de conhecimento organizacional disponível para o trabalhador, através da aprendizagem conjunta em equipas de projecto, em todo a organização.

Os perfis revelam o conhecimento, habilidades, competências e experiências dos trabalhadores.

1. Conteúdo dos perfis dos colaboradores

Os perfis devem descrever a interação entre a proficiência técnica e metodológica, competências sociais e comunicacionais, as competências pessoais, a actividade e competências para a acção. As seguintes áreas de competências devem ser diferenciadas:

Proficiência técnica e metodológica

Os conhecimentos profissionais, habilidades e competências são descritos por um lado, pelas qualificações formais (qualificações académicas, certificados) e, por outro lado por experiências profissionais. Estes incluem a capacidade de trabalhar de forma estruturada as tarefas técnicas ou para utilizar novas fontes de conhecimento para solucionar problemas (questionário sobre competências técnico-metodológicas).

Competências sócio-comunicacionais

A capacidade de assumir a responsabilidade na equipa e para efectivamente desenvolver a confiança e o reconhecimento das forças pessoais de parceiros com base na cooperação ou de agir positivamente em situações de problemas interpessoais com os supervisores, colegas e parceiros (questionário sobre competências socio-comunicacionais).

Competências pessoais

A capacidade de ser auto-crítico no sentido da auto-gestão / capacidade de auto-aprendizagem (questionário sobre competências pessoais).

Actividade e competência para a acção

Disponibilidade para utilizar todos os conhecimentos e habilidades de forma activa e integrá-los com todas as outras competências (questionário para a acção e actividade)

Na prática, é feita uma distinção entre os perfis actual e futuro:

Perfis futuros: Operacionalização das necessidades presentes e futuras para o cumprimento das actividades e funções

Perfis actuais: Conhecimentos, habilidades, competências e potencial do trabalhador.

O desenvolvimento de competências ocorre nos seguintes níveis:

- + Trabalhador: Aqui as responsabilidades pessoais e competências empreendedoras dos trabalhadores desempenham um papel importante.
- + Equipa: Composição de trabalho ou equipas de projecto hoje apela ao reforço das competências interdisciplinares para apoiar a aprendizagem entre si e trabalho conjunto.
- + Organização: O conceito de organização aprendente faz com que o desenvolvimento do conhecimento colectivo seja central para o desenvolvimento da empresa.

Os perfis, no recrutamento, formação e aperfeiçoamento das potencialidades dos trabalhadores, desempenham um papel central em todos os três níveis do desenvolvimento de competências.

2. Vantagens do instrumento “perfil do colaborador”

- + Desenvolvimento da estratégia da organização, considerando as principais competências e os conhecimentos disponíveis;
- + Aumento da competitividade através de pessoal qualificado;
- + Orientação clara quanto ao emprego e desenvolvimento do pessoal e melhoria na relação custo – benefício na gestão do pessoal;
- + Aumento da responsabilidade dos executivos pelo emprego e desenvolvimento e conseqüente melhoria nas qualidades de liderança, que, em regra, influenciam positivamente a motivação e o desempenho dos trabalhadores;
- + Aumento da responsabilidade pessoal dos trabalhadores para o desenvolvimento do perfil, que, em regra, também os incentiva a investir tempo e dinheiro na sua formação;
- + Orientação clara dos trabalhadores para o desenvolvimento de carreira;
- + Desenvolvimento do pessoal visando necessidades e potencialidades, o que torna a transferência de novos elementos de qualificação para a prática mais fácil;
- + Formas de aprendizagem que simulam o ambiente de trabalho para colmatar as lacunas na comparação entre metas actuais e futuras e promover uma maior eficácia nas medidas de desenvolvimento pessoal.