

Resumo da 1ª Reunião da MRPA em Gestão por Competências

Data: 09 de novembro de 2004.

Local: Auditório da ENAP.

Horário: 9h30 às 16h30.

Lista de Participantes:

Márcia M.S. Oliveira (ANEEL), Maria Izabel (ANTAQ), Delor Moreira (BACEN), Hugo Pena Brandão (BB), Vera Cecília Dantas (Câmara dos Deputados), Priscila Araújo (Casa Civil), Mônica Almeida (CEF), Jeter Ribeiro de Souza (CEF), Humberto Moraes (Eletronorte), Maria Alice Pessanha (ENSP/Fiocruz), Célio Fujiwara (ENAP), Mônica Fernandes (ENAP), César Felício Prata (Embrapa), Alda Mitiê (Ministério do Trabalho), José Vitor E. Filho (Ministério da Fazenda), João Monteiro (Ministério da Justiça), Maria de Lourdes e Silva (SEBRAE), Salvatore Palumbo (TCU), Tânia Gomes (CNPq), Alexandre Kalil (SEGES), Isamir M. de Carvalho (SERPRO)

Apoio:

Clarice Oliveira (ENAP), Juliana Girão (ENAP), Karla Campos (ENAP), Roberto Neves (ENAP), Rodrigo Luiz Galletti (ENAP), Sideni Pereira (ENAP), Ticiane Egg (ENAP), Aleksandra Santos (SEGES)

Pauta da 1º Reunião da Mesa-Redonda:

a) Integração dos participantes; *b)* socialização das experiências dos participantes em atividades de gestão de recursos humanos com base em competências; *c)* delimitação do tema, identificação dos requisitos da pesquisa e dos problemas e lacunas existentes (questões envolvidas, grupos afetados, conseqüências da ação, dados disponíveis, grau de conhecimento do tema) - Marco 1; *d)* deliberação sobre o tipo de produto a ser gerado -início do Marco 2.

Resumo

A reunião foi aberta pelo Diretor de Comunicação e Pesquisa da ENAP, Celio Fujiwara, e pelo presidente da Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação em Gestão por Competências, Alexandre Kalil, Secretário-Adjunto da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Em seguida, os participantes se apresentaram, manifestaram suas expectativas com relação aos resultados da Mesa-redonda e se dividiram em três grupos para debaterem sobre: a) para que serve a gestão por competências; b) quais as dificuldades encontradas na implementação da gestão por competências; c) que produto (s) pode (m) contribuir para a solução desses problemas?

Após o almoço, os grupos expuseram suas conclusões, consolidadas no quadro abaixo. Após as apresentações, os participantes debateram sobre a relação entre a gestão por competências e a gestão do conhecimento e outros temas afins, e decidiram que o conteúdo do produto da Mesa-Redonda será definido na próxima reunião, no dia 10/12/04.

Quadro 1 – 1ª Reunião da Mesa-redonda de Pesquisa Ação sobre gestão por competências: resumo das discussões

<i>Para que serve a gestão por competências?</i>	<i>Quais dificuldades encontradas na implementação da gestão por competências?</i>	<i>Que produto(s) pode(m) contribuir para a solução desses problemas?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Implantação de sistemas de gestão de pessoas baseados no <i>mérito</i>; • Alinhamento dos processos de gestão de pessoas à estratégia da organização; • Foco na obtenção de resultados; • Amenizar distorções entre carreiras, cargos e remuneração; • Desenvolvimento das competências dos colaboradores; • Conciliar os interesses dos colaboradores com os da organização; • Integração das práticas de gestão de pessoas; 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistências a mudanças. • Comunicação pouco efetiva e transparente; • Ausência de sistemas integrados de informação; • Dificuldades na definição da missão organizacional; • Dificuldades na identificação de uma base conceitual adequada; • Despreparo das equipes de RH, gerentes e demais colaboradores; • Restrição das aplicações da abordagem das competências às atividades de planejamento de cargos; • Existência de barreiras culturais e legais; • Ausência de referencial teórico e desconhecimento do assunto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendações para disseminação do modelo de gestão por competências na área pública; • Criação de rede de colaboradores em assuntos ligados à gestão por competências; • Estudos de casos de sucesso; • Aquisição de um sistema informatizado para suporte à implementação do modelo (<i>fora do alcance da Mesa-Redonda</i>). • Ações de treinamento em modelo específico de gestão por competências; • Definição de um referencial teórico.