

Gestão por Competências no TCU



Dione Mary de C. Barbosa

Conteúdo

- Por que falar em competências ?
- Como é o modelo de gestão por competências do TCU ?
- Quais os benefícios para servidores e gestores?

Por que falar em competências ?

- Porque o desafio de oferecer melhores serviços a sociedade é cada vez maior
- Melhores serviços dependem de:
 - melhores processos
 - melhores sistemas de informação
 - melhores condições de trabalho
 - melhor nível de preparo de gerentes e servidores

Por que falar em competências ?

- Como melhorar o nível de preparo dos servidores ?
 - Apoiando o desenvolvimento de suas **COMPETÊNCIAS** !!
- Precisamos conhecer nosso patrimônio de competências
- Precisamos explicitar quais as competências importantes para nosso negócio

Conceitos adotados > Competência

- **COMPETÊNCIA é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) do servidor no contexto de trabalho para, individualmente ou em equipe, alcançar resultados esperados pela organização.**



Conceitos adotados > Competência - Tipos

- de liderança e gestão
- pessoais
- técnicas



I – O modelo de gestão de pessoas por competências do Tribunal



Tribunal de Contas da União

Componentes do modelo

1. Política de Gestão de Pessoas do Tribunal (Resolução nº 187/2006)
2. Processos articulados de gestão de pessoas
3. Competências



Política de GP > Principais estratégias

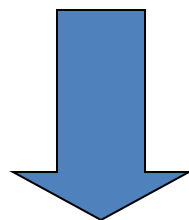
Excelência em gestão de pessoas

- valorização das pessoas
- trabalho em equipe
- aprendizagem organizacional

Política de GP > Princípios orientadores da GP

Servidor terá acesso a:

- informação sobre espaços ocupacionais
- avaliação de perfil profissional



orientar e melhorar desempenho e desenvolvimento

Política de GP > Finalidade dos espaços ocupacionais

- deixar claro conjunto de entregas esperadas
- enriquecer possibilidades de atuação
- favorecer resultados institucionais

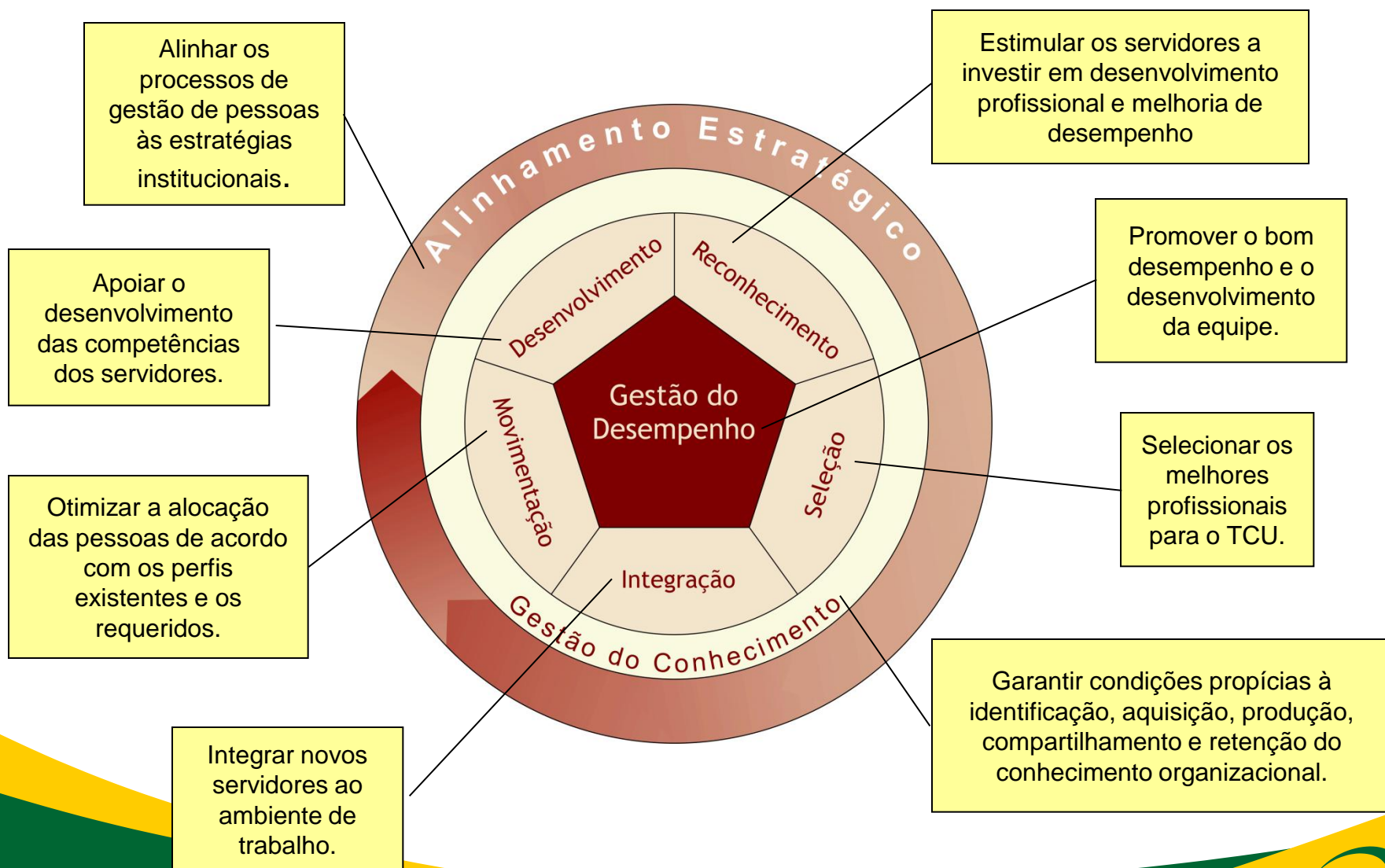
Política de GP > Princípios orientadores da GP

- oportunidades de desenvolvimento de competências para todos, de acordo com lacunas identificadas
- seleção interna com base em análise de perfil profissional
- integração ao novo ambiente

Política de GP > Princípios orientadores da GP

- movimentação com base em perfis profissionais e características do espaço ocupacional
- apoio para sanar situações de inadaptação funcional
- reconhecimento público do sucesso no desenvolvimento de competências e na oferta de contribuições importantes
- repercussão em oportunidades de seleção interna, movimentação e desenvolvimento

Processos articulados de gestão de pessoas



Modelo de GPC > Benefícios

- Obter direcionadores mais claros para o desenvolvimento de servidores e gestores alinhados às necessidades estratégicas do Tribunal
- Estimular autodesenvolvimento dos servidores
- Integrar os processos de Gestão de Pessoas (integração, movimentação, desenvolvimento etc.)
- Apoiar a composição de equipes em função do perfil dos servidores
- Servir de referência para a identificação de sucessores e preparação de futuras lideranças

Os responsáveis pelo sucesso do processo

- A Instituição:

- ✓ responsável pelos processos e políticas formalizadas

- Os servidores:

- ✓ que se engajam em um processo de desenvolvimento contínuo

- Os gestores:

- ✓ que são os atores que fazem a gestão de pessoas “na prática”