

## Aplicação dos resultados do Mapeamento de Competências e Dimensionamento da Força de Trabalho

Há diversas aplicações do resultado do mapeamento de Competências e Dimensionamento da Força de Trabalho nas organizações e instituições públicas, porém se não houver um alinhamento com as metas e estratégias organizacionais, dificilmente resultará em ações de sucesso para a Administração Pública.

Ao trabalhar com Dimensionamento de Pessoal e Mapeamento de Competências, leva-se em consideração a integração desses processos com alguns subsistemas de Gestão de Pessoas, a saber: Provimento por Concurso Público, Seleção Interna e Realocação, Avaliação de Desempenho e Capacitação.

Dessa forma, o Planejamento da Força de Trabalho adequado identifica a real necessidade de pessoal, devendo utilizar o resultado para subsidiar o provimento de cargos efetivos através de Concurso Público, o processo de Seleção Interna e Realocação de servidores dentro da estrutura da AP, servindo como um parâmetro mais objetivo para esses subsistemas de Gestão de Pessoas.

Por sua vez, o Mapeamento de Competências deve ser utilizado como insumo para os processos de Avaliação de Desempenho, Elaboração de Trilhas de Capacitação e Treinamento, além de subsidiar, também, os processos de Seleção Interna e Realocação,. As Competências em conjunto

com o Dimensionamento auxiliam na execução dos subsistemas citados, tornando-s menos subjetivos e possibilitando maior eficácia na Gestão de Pessoal.

Uma vez que o servidor/empregado público tiver suas competências identificadas e devidamente avaliadas, poderá ser capacitado para desenvolver e aperfeiçoar os conhecimentos, habilidades e atitudes, em uma abordagem mais direcionada, o que permitirá ao servidor exercer suas atribuições de forma cada vez mais eficiente.



Conhecidas essas aplicações, cabe a instituição fazer uso delas a fim de obter mais eficiência nos seus processos. A Secretaria de Administração do Estado de Pernambuco - SAD está continuamente trabalhando no sentido de promover uma mudança de paradigma com relação à gestão de pessoas e desenvolvimento de Carreiras. A valorização do servidor, o dimensionamento real da força de trabalho e a adequação de suas competências ao ambiente de trabalho são temas fundamentais para essa mudança.



[ngcop@sad.pe.gov.br](mailto:ngcop@sad.pe.gov.br)

3183-7791 | 7792 | 7793