



Palavras-chave: Análise de perfil. Gestão de talentos. Cargo gerencial

Introdução/Objetivo:

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal da Diretoria Geral de Administração é responsável pelas atividades de recursos humanos, utilização e implementação de métodos de gestão de pessoas. Desde a década de 90, conduz programas de identificação, desenvolvimento e acompanhamento de servidores para ocupação de cargo gerencial. Em 2021, após mapeamento do perfil das equipes, foi estruturado um processo de análise de perfil com foco no desenvolvimento de competências, para ocupação de cargo gerencial e gestão de talentos na Diretoria Geral de Administração. O objetivo principal é ter um banco de talentos de servidores com potencial para assumir cargos gratificados ou serem remanejados para atividades ou postos de trabalhos mais estratégicos.

Metodologia:

Comissão composta por servidores da DGA para conduzir o processo. As diretorias das áreas indicam servidores para participar do processo composto das etapas de avaliação situacional, entrevista, teste de personalidade e feedback. São avaliadas competências básicas dos cargos gerenciais existentes na estrutura da Diretoria Geral de Administração. Cada participante, ao fim do processo, recebe, em arquivo eletrônico, resumo do seu desempenho, a descrição e indicador de comportamento de todas as competências avaliadas e proposta de Plano de Desenvolvimento Individual para 01 ano. Cada participante tem orientação e monitoramento para o preenchimento do Plano de Desenvolvimento Individual. A gerência imediata, semestralmente validará a evolução do Plano de Desenvolvimento Individual

Resultados:

Os participantes se sentem valorizados e reconhecidos com a indicação para o processo. A proposta de Plano de Desenvolvimento Individual estimulou os participantes a desenvolver, aprimorar, potencializar competências e a contribuir em atividades mais desafiadoras e estratégicas. O banco de talentos, já com perfis definidos, possibilita à Diretoria fazer indicações mais assertivas para ocupação de cargos gerenciais ou remanejamentos internos para atividades estratégicas. A participação das gerências estimula e incentiva a necessidade de proporcionar aos servidores o retorno de seu comportamento ou resultado de suas atividades. Dos 26 participantes, 03 já assumiram cargos gratificados (Coordenador e Serviço, Supervisor de Seção e Pregoeiro) e 05 foram remanejados internamente para outros postos de trabalho. Os servidores com designação formal são inseridos no Programa de Desenvolvimento e acompanhamento Gerencial da DGA.

Conclusão:

A gestão de talentos na Diretoria Geral de Administração confirma a necessidade, compromisso e responsabilidade da gestão pública na valorização do capital humano, investindo não somente no desenvolvimento técnico-teórico mas também em ações que capacitem os servidores para agregar valor, gerar resultados e manter a qualidade dos processos.