

PROPOSTA



**Antares**  
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

 3421 5899



SELEÇÃO DE  
PESSOAS POR  
COMPETÊNCIAS

# Seleção de pessoas por competências

Nós da ANTARES adotamos técnicas e conhecimentos adquiridos para identificar com a ajuda da sigla CHAI - reunião de **conhecimentos, habilidades, atitudes e interesses** que diferenciam umas pessoas das outras.

- ▶ As competências são observáveis na situação cotidiana e/ou em situações de teste, quando evidenciam de forma integrada: *atitudes assertivas, características pessoais, conhecimentos adquiridos*.
- ▶ Uma pessoa apresenta excelência em seu perfil de competências quando demonstra as qualidades requeridas para levar a cabo determinadas missões.
- ▶ Está provado e constatado que o ser humano tem capacidade para adquirir novas competências por toda a vida, desde que haja estímulos e acesso aos recursos necessários.

# Seleção de pessoas por competências

Usamos a metáfora da árvore:

▶ **COPA:**

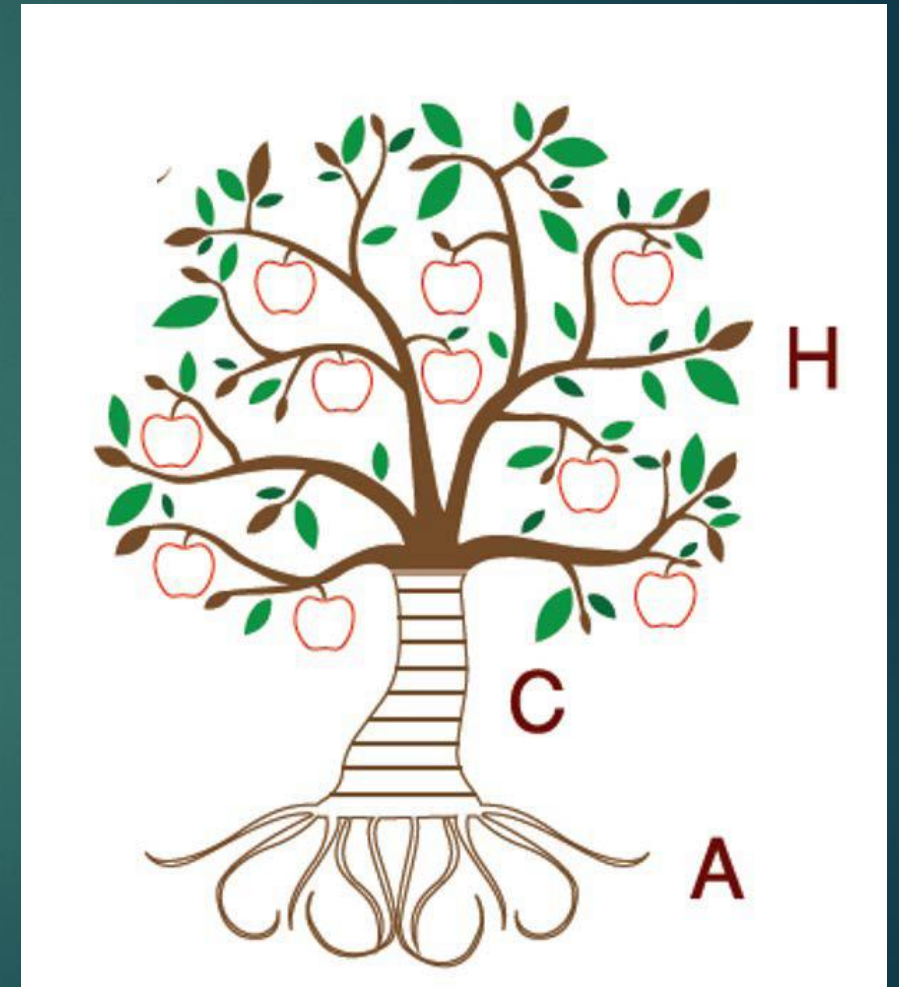
- ▶ Representa as **habilidades** adquiridas e disponíveis para a realização do trabalho.

▶ **TRONCO:**

- ▶ Representa os diversos **conhecimentos** e informações acumuladas ao longo da carreira.

▶ **RAIZ:**

- ▶ Representa o conjunto de **atitudes** e **comportamentos** que a pessoa mobiliza quando necessita colocar em prática uma competência, mobilizados por seus valores, crenças e motivações pessoais.



# Nossos Objetivos:

- ▶ Identificar e reter talentos



- ▶ Desenvolver e ampliar o domínio de competências;

- ▶ Fazer valer os investimentos





# Conceito de competência

- ▶ Identificação de pessoas com domínio de competências em potencial para atender o perfil da vaga.
- ▶ “Repertório de comportamentos que a pessoa domina e disponibiliza, o que **as faz se destacar das outras.**” *Claude Levy-Leboyer*



# Competências Universais - Definições



## ▶ ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

Capacidade para administrar o clima grupal diante de conflitos, utilizando atitudes e comportamentos adequados ao contexto.

## ▶ COACHING

Capacidade de apoiar o Coachee, possibilitando aprendizado e desenvolvimento de competências, por meio de técnicas e ferramentas que o auxiliam a sair do estado atual para o estado desejado/futuro.

## ▶ COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO

Capacidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.

## ▶ CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

Capacidade para conceber soluções inovadoras, viáveis e adequadas para as situações apresentadas.

# Competências Universais - Definições



## ▶ CULTURA DA QUALIDADE

Postura orientada para a busca contínua da satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.

## ▶ FOCO EM RESULTADOS:

Capacidade de trabalhar sob a orientação de objetivos e metas, focando os resultados a alcançar.

## ▶ GESTÃO DOS TALENTOS

Capacidade para atuar no papel de Coach, estimulando o potencial dos colaboradores, ajudando-os a identificar necessidades e a traçar planos de desenvolvimento.

## ▶ LIDERANÇA

Capacidade para catalisar os esforços grupais, de forma a atingir ou superar os objetivos organizacionais, estabelecendo um clima motivador, formando parcerias e estimulando o desenvolvimento da equipe.

# Competências Universais - Definições



## ▶ MOTIVAÇÃO E ENERGIA PARA O TRABALHO

Capacidade para demonstrar interesse e energia pelas atividades que executa, tomando iniciativas e mantendo atitude de disponibilidade.

## ▶ NEGOCIAÇÃO

Capacidade de se expressar e ouvir o outro, obtendo o equilíbrio de soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes.

## ▶ PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO

Capacidade de planejar e de organizar as ações, de acordo com o planejado, de forma a facilitar a execução.

## ▶ RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.



# Competências Universais - Definições



## ▶ **TRABALHO EM EQUIPE**

Capacidade para desenvolver ações compartilhadas, catalisando esforços através da cooperação mútua.

## ▶ **CAPACIDADE EMPREENDEDORA**

Facilidade para identificar novas oportunidades de ação e capacidade para propor e implementar soluções aos problemas e necessidades que se apresentam, de forma assertiva e adequada ao contexto.

## ▶ **VISÃO SISTÊMICA**

Capacidade para perceber a integração e interdependência das partes que compõem o todo, visualizando tendências e possíveis ações capazes de influenciar o futuro.

## ▶ **VISÃO ESTRATÉGICA DO NEGÓCIO**

Capacidade de conhecer o negócio, o ambiente interno e externo da empresa e suas interdependências, para identificar oportunidades e ameaças de forma global e a longo prazo.

# Fluxograma do processo de seleção

- ▶ Elencamos com empresa “dona da vaga” as competências desejadas de seus candidatos – de 4 a 6 competências.
- ▶ Divulgamos através de redes sociais a vaga;
- ▶ Acolhemos os currículos e enviamos formulários para os candidatos preencherem;
- ▶ Após o recebimento nós processamos os resultados e convidamos os candidatos para uma dinâmica grupal;
- ▶ Após a dinâmica enviamos relatórios de conclusão à empresa cliente para a entrevista técnica com os candidatos;

# Mapa do perfil de competências para a vaga de Gerente de Filial

## ▶ EMPRESA DE CONSULTORIA

- ▶ Dados da empresa:
- ▶ Tipo de empresa: prestadora de serviços.
- ▶ - Ramo de atividade: consultoria em gestão de pessoas
- ▶ - Nome da Empresa: InovaRH – Soluções em Gestão de Pessoas
- ▶ - Número de empregados: 150
- ▶ - Mercado: Brasil, em especial na região sudeste.
- ▶ - Posição no mercado: segunda mais conhecida, público cativo, bom faturamento, rentabilidade.
- ▶ - Perfil dos empregados: motivados, média de idade entre 30 e 45 anos, direção composta por dois sócios, dois níveis gerenciais (chefias e supervisores), maioria do pessoal da área técnica, pequeno percentual de funcionários administrativos. Colaboradores registrados em carteira, salários acima da média, benefícios usuais.



# Negócio: Educação e desenvolvimento empresarial

- ▶ Missão: Oferecer serviços na área de gestão de pessoas para o mercado em geral, promovendo o desenvolvimento profissional e organizacional.
- ▶ Visão: Ser reconhecida como empresa de ponta no desenvolvimento de pessoas nos próximos 05 anos
- ▶ Negócio: Educação e desenvolvimento empresarial
- ▶ Valores institucionais:
  - ▶ Inovação
  - ▶ Qualidade
  - ▶ Responsabilidade
  - ▶ Cooperação
  - ▶ Comprometimento



# Contexto atual:

- ▶ Empresa reconhecida por oferecer serviços inovadores.
- ▶ - Projetos de consultoria e treinamento sólidos e que trazem bons resultados aos clientes.
- ▶ - Participa regularmente de eventos da área de RH com “cases” e palestras sobre novidades da área.
- ▶ - A direção costuma lançar ações agressivas de marketing e pretende dar mais autonomia para seus gestores. Em troca exige retorno na ampliação do mercado e aumento da carteira de clientes.
- ▶ - A remuneração inclui bônus por resultados.
- ▶ - Para atingir suas metas, a empresa abrirá 05 filiais.

# Desafio:

- ▶ Traçar o perfil de competências do Gerente de Filial definindo os pesos para cada uma delas, de acordo com a importância: 1, 2 e 3 (quanto maior a importância, maior o peso).
- ▶ Observação: as competências técnicas já estão definidas pela empresa.

MODELO

# Principais Atribuições do Gerente de Filial

- ▶ Gerenciar os processos internos da filial. Definir as metas qualitativas e quantitativas da filial.
- ▶ Montar a equipe interna.
- ▶ Treinar e acompanhar os colaboradores em suas metas.
- ▶ Acompanhar e gerenciar resultados financeiros.
- ▶ Participar de reuniões estratégicas com a diretoria.
- ▶ Pesquisar e apresentar propostas de melhoria e inovação para o negócio.
- ▶ Manter as equipes motivadas.
- ▶ Ser a ponte entre profissionais da filial e a direção da empresa.
- ▶ Vender serviços direta ou indiretamente.
- ▶ Propor ações de marketing específicas para a região.

# Modelo de relatório final e conclusivo

(Marta Rita Girati)

**MODELO DE RELATORIO**  
**1) Laudo de Competências com parecer descritivo**

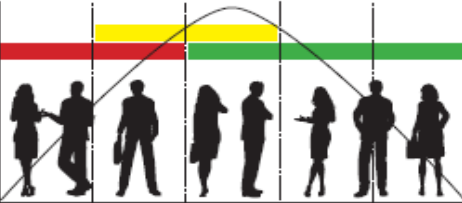
DATA			
CARGO/FUNÇÃO			
CANDIDATO			
CONTATO			

Competência 01	Competência 02	Competência 03	Competência 04
PONTUAÇÃO:	PONTUAÇÃO:	PONTUAÇÃO:	PONTUAÇÃO:

**PARECER DESCRITIVO**

**Competência 01**

Posição na curva normal

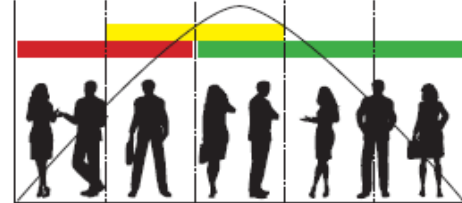


PONTOS	1 e 1,5	2 e 2,5	3 e 3,5	4 e 4,5	5
NÍVEIS	01	02	03	04	05

Observações:

**Competência 2**

Posição na curva normal




PONTOS	1 e 1,5	2 e 2,5	3 e 3,5	4 e 4,5	5
NÍVEIS	01	02	03	04	05

Observações:

**Competência 03**

Posição na curva normal

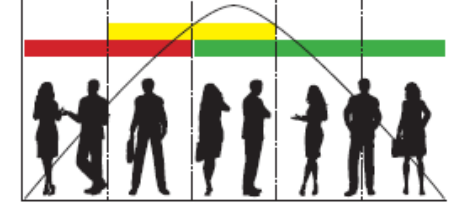


PONTOS	1 e 1,5	2 e 2,5	3 e 3,5	4 e 4,5	5
NÍVEIS	01	02	03	04	05

Observações:

**Competência 04**

Posição na curva normal



PONTOS	1 e 1,5	2 e 2,5	3 e 3,5	4 e 4,5	5
NÍVEIS	01	02	03	04	05

Observações:

**PARECER FINAL**

Recomendado  
Justificativa

Não recomendado  
Justificativa



# Modelo de relatório final e conclusivo

**MODELO DE RELATÓRIO**  
**2) Sinalizador de Potencial**

PROCESSO
VAGA
DATA
CANDIDATO


**Legenda**

- Verde: Indica que o candidato está na área de conforto ou muito conforto (pontuações 4 a 5) e tem potencial domínio na competência.
- Amarelo: Indica que o candidato está na área de adaptação (pontuação 3) no domínio da competência
- Vermelho: Indica que o candidato está na área de esforço (pontuações 1 e 2) no domínio da competência

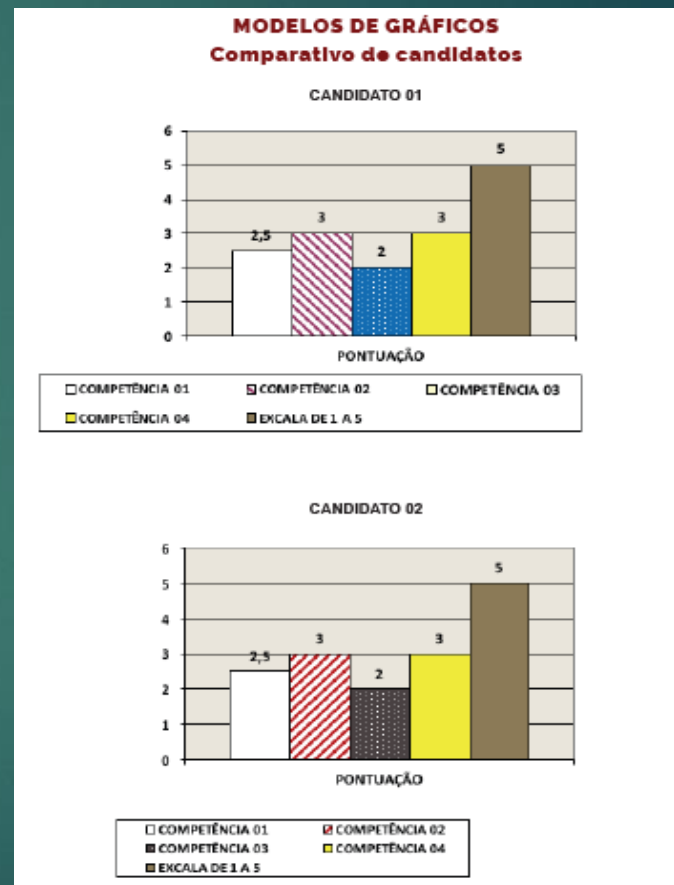
Parecer Descritivo	Pontos
<input type="radio"/> Competência 01	
<input type="radio"/> Competência 02	
<input type="radio"/> Competência 03	
<input type="radio"/> Competência 04	
<b>Média do candidato</b>	

**Posição na curva normal**

Situação	Observações
Recomendado.	
Recomendado com restrições.	
Não recomendado.	



**PONTOS**    1 e 1,5    2 e 2,5    3 e 3,5    4 e 4,5    5  
**NÍVELS**    01    02    03    04    05



# Para refletir:

Na hora de comprar um veículo, ou uma casa ou um computador, você procura um bem com critérios específicos que lhe agrade.

Contratar pessoas não é diferente, e é complexo.

Nós podemos te ajudar a minimizar seus problemas de seleção de pessoas.

# Investimento

O investimento da empresa “**dona da vaga**” pagará por cada funcionário selecionada e contratado o valor de R\$1.300,00 (hum mil e trezentos reais) no 10º dia após a contratação.

Veja nossos planos de descontos para associados da ACIF

# Investimento

## Nossos planos de descontos para **associados** da ACIF

- ▶ 40% de desconto para cargos Operacionais, Comerciais, Administrativos, Auxiliar e Assistente;
- ▶ 30% de desconto para cargos de Analista, Técnicos, Especialidades, Supervisão, Coordenação;
- ▶ 20% de desconto para cargos de Gerente e Diretor, calculada sobre o valor básico.
- ▶ Mais 10% caso a empresa “**DONA DA VAGA**” forneça um banco de currículos.

## Nossos planos de descontos para **não associados** da ACIF

- ▶ 20% de desconto para cargos Operacionais, Comerciais, Administrativos, Auxiliar e Assistente;
- ▶ 10% de desconto para cargos de Analista, Técnicos, Especialidades, Supervisão, Coordenação;
- ▶ 5% de desconto para cargos de Gerente e Diretor, calculada sobre o valor básico.
- ▶ Mais 10% caso a empresa “**DONA DA VAGA**” forneça um banco de currículos.



# Exemplificando:

Quanto será o investimento de uma secretária de consultório?

Valor básico	R\$ 1.300,00
Desconto	R\$ 520,00
A pagar	R\$ 780,00
10% currículo da empresa	R\$ 78,00
<b>Total a pagar</b>	<b>R\$ 702,00</b>

**Após sua decisão favor entrar em contato para  
acertar todos os detalhes.**

# Muito obrigado



# Antares

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**



**WhatsApp – 34-99995-5974**

**Business – 34-3421-2681**

**Instagram – antares.capacitação**

**E-mail: [walmesmendonca@yahoo.com.br](mailto:walmesmendonca@yahoo.com.br)**