

PDP - Programa de Avaliação e Desenvolvimento Potencial

A avaliação e desenvolvimento do potencial é uma necessidade das empresas e um problema central da gestão de pessoas. Contudo, a sua resolução, esbarra com diversas dificuldades. A primeira é a própria definição de potencial, muitas vezes, confundida com a de desempenho, apesar de serem constructos muito diferentes. **Desempenho** baseia-se na observação dos factos (comportamentos e resultados) passados, enquanto que **potencial** é um julgamento da capacidade de alguém para atingir um certo nível de desempenho num determinado prazo. A segunda é o facto de, nem sempre, as empresas disporem de meios para realizar de forma rigorosa a avaliação de potencial o que pode desencadear graves problemas motivacionais.

I Objectivos do PDP

Identificar e apostar no desenvolvimento de potencial para a função actual ou para carreira futura, através da:

- Consciencialização de cada participante em relação aos seus pontos fortes, áreas de melhoria e definição de um conjunto de actividades de desenvolvimento;
- Criação de uma base de dados com informação que possa apoiar a Gestão da Empresa na tomada de decisão em circunstâncias de promoção, recrutamento ou movimentação de pessoas e no planeamento de necessidades.
- Adequação mais detalhada do Plano de Formação da empresa às necessidades concretas de cada colaborador.

II PDP – Programa de Avaliação e Desenvolvimento de Potencial, como funciona?

Este programa começa por ajudar o participante a identificar os pontos fortes e áreas de melhoria e posteriormente sugere ideias sobre como realizar o desenvolvimento. Para tal, o seu funcionamento envolve três fases distintas:

- Fase 1- diagnóstico dos pontos fortes e áreas de melhoria individuais através de um Assessment Centre (ver ponto III).
- Fase 2- reunião de cada participante com um dos observadores da avaliação para Feed-Back de resultados e elaboração do plano de desenvolvimento
- Fase 3- implementação das acções de melhoria e avaliação de resultados com eventual participação em nova acção de avaliação.

III - Como e quando é feita a avaliação?

A avaliação é feita através de um Assessment Centre em que durante um dia os participantes são confrontados com uma serie de exercícios que simulam as actividades do desempenho futuro (apresentações, elaboração de planos, reuniões com a equipa, etc.), sendo observados por especialistas nas competências em avaliação. No segundo dia os observadores reúnem-se para cruzar as informações e avaliações realizadas de modo a produzirem um relatório descrevendo os pontos fortes e fracos de cada participante e emitirem

um prognóstico sobre o desempenho futuro. Para tal utilizam um Software de apoio, concebido pela OptimHom e exclusivo no mercado.

Posteriormente cada participante e a empresa recebem Feed-Back numa reunião em que se trocam ideias sobre os resultados da avaliação e se discutem opções de desenvolvimento.

IV Como é feito o desenvolvimento individual e o controlo dos resultados?

O desenvolvimento envolve a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual em que para além dos objectivos se identificam as formas de aprendizagem como sejam: o dia-a-dia de trabalho, o "coaching" com especialistas, leitura de livros e a frequência de módulos de formação etc. Para tal cada participante dispõe do apoio de um *Coach* da OptimHom, que o poderá apoiar através das seguintes modalidades:

- **Personal Coaching Programme:** programa individual constituído pelo diagnóstico e sessões mensais com a duração de 3 horas.
- **Group Coaching Programme:** programa realizado em grupos de 4-6 participantes, constituído pelo diagnóstico e sessões mensais com a duração de 3 horas.

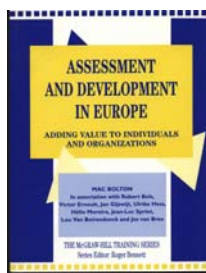
Em qualquer dos casos a avaliação dos resultados do processo de desenvolvimento são controlados através do dia-a-dia de trabalho, participação em Development Centres e outros meios acordados com cada participante.

V - Quem pode participar e como?

Todos os colaboradores da empresa que pretendam apostar no seu desenvolvimento tendo em vista melhorar competências necessárias a função actual ou para os seus objectivos de carreira.

VI - Quem é o Responsável pela concepção deste Programa?

Hélio Moreira – Director Geral e Senior Partner da OptimHom



Profissional com significativa experiência nas áreas do Recrutamento, Management e Gestão da Mudança, foi Director Geral no GRUPO EGOR, empresa de que foi consultor fundador. Coordenou e participou em projectos para implementar modelos de Gestão de Pessoas com base nas competências, bem como de transformação de cultura, e de avaliação e desenvolvimento de Quadros. Especialista em Avaliação com recurso aos Assessment Centre, introduziu em Portugal esta metodologia de avaliação. A nível internacional foi fundador do ACE- Assessment Circle Europe, network de profissionais que se dedica à avaliação e desenvolvimento de gestores. Co-autor do livro "Assessment and Development in Europe: adding value to individuals and organizations", McGraw Hill, Training Series, 1995. Conferencista sobre temas ligados ao conceito de Gestor Europeu (Euromanager). Participou nos "Steering Committee" de diversos projectos Europeus, financiados pela União, ligados aos desenvolvimento de R.H. Entre as empresas Europeias com que trabalhou contam-se a Nokia (Finlândia), Carl Zeiss (Alemanha), Grupo Accor (França). No plano académico dispõe de formação base em Psicologia complementada pela frequência em Inglaterra, na Universidade de Sussex, de um MBA em gestão global. Esta formação aliada à experiência anterior estiveram na base do convite para

coordenar e leccionar em cursos de MBA e pós-graduação oferecidos por Universidades Portuguesas e Europeias.

VII - O que é a OptimHom?

A OptimHom é uma empresa de consultoria que actua no âmbito da Gestão de Pessoas e da Mudança, colaborando com as empresas em:

- Diagnósticos, Definição de Estratégias e Assessoria
- Programas de Gestão da Mudança, Desenvolvimento e Formação
- Implementação Sistemas e Processos de Gestão da Performance – Modelos de Competências
- Avaliação e Desenvolvimento de Competências (Assessment/Development Centres)

Entre os seus clientes estão os seguintes:

Empresas Nacionais: Banco de Portugal, Roche, Interbanco, Caixa Geral de Depósitos, Aventis Pharma, Schering-Plough Farma, EPUL, NORPEDIP, Hotéis Íbis e Novotel, Oniway, KPMG, Benteler.

Empresas Internacionais: Portugal Telecom (Portugal), Nokia (Finlândia), Carl Zeiss (Alemanha), Grupo Accor (França), Daimler Benz (Alemanha), Pirelli (Italia), Unilever (Holanda).