PERFIL PROFISSIONAL

MODELO DE PERFIL PROFISSIONAL INSTRUÇÕES

– PERFIL PROFISSIONAL compreende o dimensionamento das responsabilidades, conhecimentos, qualificações, aptidões e requisitos exigidos por um cargo, o que representam a capacitação necessária ao desempenho do ocupante. Portanto, ao avaliar o empregado em relação ao PERFIL PROFISSIONAL, o supervisor estará analisando sua QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, e não seu desempenho. O desempenho será utilizado como referencial, como fonte de dados objetivos, para julgar o nível de qualificado. De acordo com ente enfoque. Os resultados da avaliação da QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL serão utilizados para:

– Analisar seu impacto no desempenho e produtividade;

– Direcionar o levantamento de necessidades de treinamento e suas prioridades de atendimento;

– Subsidiar o processo de Colocação, do ponto de vista do aproveitamento interno e seleção externa;

– Subsidiar a formulação dos Planos de Sucessão;

– Possibilitar a visão e análise global e individual do nível de Qualificação Profissional dos empregados de uma Área e subsidiar outras decisões de pessoal.

– O PERFIL PROFISSIONAL compõe-se de duas partes:

1. Perfil Profissional propriamente dito, isto é, o "*output*" da função ou cargo, expressa em áreas básicas de resultados, direcionados para o campo de responsabilidade da função/cargo. Nesta parte, o empregado será avaliado em termos do quanto "ATENDE" ou "NÃO ATENDE TOTALMENTE".

2. A segunda parte dimensiona e detalha os Conhecimentos, Habilidades, Aptidões e Requisitos, distribuídos sob a forma de FATORES E SUBFATORES. São desenvolvidos em função da Parte 1, identificando o quanto o empregado está qualificado ou não.

- CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO Para cada FATOR e seus SUBFATORES, será atribuído um PESO, em ordem de importância de 5 a 1. O Peso representa o elemento discriminador que identifica os FATORES de maior impacto e maior importância para o Perfil Profissional. Os Subfatores serão avaliados de acordo com a seguinte escala:

O (zero) – NÃO ATENDE

1 – ATENDE EM PARTE

2 – ATENDE

3 – ÓTIMO

– NÃO ATENDE – O empregado não possui o Conhecimento/Habilidade/Requisito/ etc.

– ATENDE EM PARTE – Não apresenta o domínio completo, de acordo com a exigência do cargo.

– ATENDE – Cobre totalmente o Conhecimento/Habilidade/Requisito, exigidos pelo cargo. -

– ÓTIMO – Além de atender o exigido polo cargo, vai além dessa exigência.

– Após a Avaliação, será feito o cálculo por FATOR; ou seja, a média aritmética do somatório das avaliações dos SUBFATORES, multiplicada pelo PESO do FATOR.

– Para cada Perfil será calculado o Padrão Médio, que servirá da referência para identificar quão próximo ou quão distante o empregado está posicionado em relação ao Padrão Médio.













