



## 2ª edição EXPO RH

# FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO FATOR ESTRATÉGICO

Praia, 20 Outubro 2015

**Vargas Melo**  
Presidente do Conselho de Administração

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011 Série de 19-10-2011



## Organização da Apresentação

- » Enquadramento;
- » Formação Profissional como fator estratégico;
- » FP fator estratégico para a Gestão dos RH;
- » Considerações Finais.

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011 Série de 19-10-2011



## Enquadramento:

As alterações no mundo do trabalho actual, estão assentes em modificações específicas na forma como se leva a efeito o trabalho nos dias de hoje, onde já não existe empregos para toda a vida;

É hoje fulcral que os trabalhadores adquiram competências (CHA) tidas como necessárias para fazer face aos desafios, cada vez mais exigentes e permanentes, relacionado a cada tipo de trabalho;

O mercado de trabalho ao mesmo tempo que necessita de pessoas especializadas, requer também a flexibilidade e polivalência tidas como essenciais para responder aos desafios que são demandados na actualidade;



É assim indispensável que as qualificações das pessoas vão ao encontro das necessidades reais das organizações, com finalidade da optimização de RH.

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Enquadramento

» Num país como CV, a FP apresenta-se como uma ferramenta privilegiada no sentido de colmatar deficiências ao nível de qualificação da mão de obra nacional especializada, e consequentemente, elevar as qualificações com vista a capacitar o capital humano facilitando a sua integração no mundo laboral.

» A FP é tida como um **factor estratégico** de desenvolvimento **social, económico** e **pessoal** dos indivíduos e da sociedade em geral, contribuindo para:

- » Elevar as qualificações e as competências dos indivíduos;
- » Melhorar o desempenho dos mercados;
- » Aumentar a Produtividade e a Competitividade (tanto dos indivíduos como das organizações);
- » Criar Riqueza e reduzir a Pobreza.

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



**Fator Estratégico: Inclusão social**

**A FP apresenta-se como uma ferramenta privilegiada para a luta contra a exclusão social:**

- ✦ Uma vez que habilita os indivíduos a modificarem a sua situação socioeconómica através da capacitação e consequente inserção no mercado de trabalho (emprego por conta doutrem e/ou auto-emprego) dando-lhes acesso ao rendimento;
- ✦ Ferramenta estratégica com vista à criação de um desenvolvimento que se pretende sustentável, apoiado numa dualidade de componentes: crescimento económico e justiça social (prosperidade coletiva);
- ✦ Procurando planear e implementar propostas adequadas aos públicos mais vulneráveis, tendo em vista o aumento do seu nível de empregabilidade e a promoção da coesão social.

Assim a FP deve assegurar que todas as pessoas tenham oportunidade de adquirir competências (CHA) necessárias para exercerem uma profissão e o seu pleno direito de cidadania.

ExpoRH High Performance

iefp Instituto do Emprego e Formação Profissional

leaderconsulting ATINGIMOS RESULTADOS

Entidade Formadora Acreditada B.O. nº 401/Série de 19-10-2011



## Fator Estratégico: Desenvolvimento Profissional

**A FP apresenta-se como uma ferramenta estratégica na valorização pessoal e profissional do indivíduo:**

- A FP é um elemento motivador dos trabalhadores, numa organização, contribuindo para o seu sucesso profissional;
- Influencia no comprometimento com a organização;
- Implica a valorização pessoal das suas competências (CHA);
- Permitindo a auto-realização, envolvendo a busca pelo desenvolvimento pleno de todo o potencial intelectual e comportamental do indivíduo;

As pessoas mostram-se mais tolerantes e motivadas quando valorizadas, e a FP é um elemento fundamental neste processo (esforço vs recompensa).

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Fator Estratégico: Desenvolvimento do Mercado de trabalho

**O mercado de trabalho passou por diversas mudanças que afetam as organizações, as relações de trabalho e consequentemente as carreiras profissionais:**

- O emprego para toda a vida que norteou as gerações anteriores, actualmente está em via de extinção;
- Prevalência da flexibilidade do trabalho e da polivalência influenciado pelas mudanças constantes do mercado de trabalho;
- Formação ao longo da vida;

O planeamento estratégico da formação deve acompanhar o desenvolvimento do mercado de trabalho alinhando às suas exigências .

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Factor Estratégico : Gestão dos RH

- ✦ O contexto actual da sociedade exige novas práticas de gestão organizacional, dando ênfase ao alto desempenho, à qualidade dos serviços, responsabilidade social e comportamento ético.
- ✦ A valorização do trabalhador torna-se uma ferramenta relevante para as instituições independentemente do ramo de actividade;
- ✦ A gestão de RH, na vertente desenvolvimento pessoal, visa otimizar os resultados finais da empresa, tirando melhor proveito das competências que a compõem.
- ✦ Sendo as organizações constituídas essencialmente por pessoas, evidencia-se a relevância de conhecer e potencializar suas competências, a fim de obter dos trabalhadores um bom desempenho no ambiente de trabalho. E, conseqüentemente, a melhor atuação da empresa no mercado.

Administração Estratégica dos RH tem como objetivo a participação e a assessoria na formatação de diretrizes da organização, de forma que possa influenciar positivamente os resultados finais da empresa, agregando valor através do capital humano nela existente.

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Factor Estratégico: na Gestão dos RH

O plano de FP atua em duas frentes dentro da gestão dos RH:

- ✦ Primeiro tem um papel fundamental na retenção de competências, pois o profissional ao perceber que a organização lhe oferece a possibilidade de se desenvolver e evoluir profissionalmente, a tendência é que permaneça nela por mais tempo e a perda de profissionais para o mercado seja menor;
- ✦ Segundo, contribui para suprir a demanda por profissionais habilitados e qualificados para desempenhar as funções que a organização necessita com vista a atingir os seus objetivos.

Para ter sucesso nestas duas frentes o plano deve seguir três etapas básicas:

- ✦ Diagnóstico das necessidades;
- ✦ Desenvolvimento dos RH;
- ✦ Formação profissional de acordo com as necessidades dos trabalhadores;

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Considerações Finais:

- » A importância da formação e desenvolvimento profissional dentro das organizações, é um fator estratégico primordial para a gestão de recursos humanos e para toda a organização;
- » O desenvolvimento e formação profissional não deve ser visto como um simples processo dentro da gestão de recursos humanos;
- » Deve sim, ser uma estratégia de gestão de pessoas alinhada às estratégias da organização, porém que contemple os seguintes subsistemas da área de recursos humanos:
  - » treinamento e desenvolvimento;
  - » recrutamento e seleção;
  - » remuneração e carreira

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



## Considerações Finais:

- » O capital humano de uma organização é um fator chave para o seu sucesso;
- » Portanto, se o capital humano é um fator fundamental para o sucesso de qualquer organização, a gestão de recursos humanos deve dar sustentação para o planeamento estratégico da mesma e deve estar alinhada à estratégia da organização.

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 4011/Série de 19-10-2011



*“Desenvolver pessoas é, acima de tudo, incentivar o auto desenvolvimento para a busca de uma renovação dos conhecimentos, das habilidades e atitudes. O treinamento está focado no presente, em melhorar o desempenho a curto prazo e em corrigir falhas e dificuldades atuais. O desenvolvimento de pessoas está direcionado para o futuro, para preparar pessoas para assumir outros cargos ou posições a médio e longo prazo; inclui o treinamento, a carreira e outra experiências e está alinhado com os objetivos estratégicos da organização.” (Knapik, 2008)*

Entidade Formadora Acreditada  
B.O. nº 401/Série de 19-10-2011



**MUITO OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO**

**vargas.melo@iefp.gov.cv**

**Tel: +238 261 64 32**

**Mov: +238 981 82 92**