

## Diagnóstico de Necessidades

As necessidades específicas de cada Organização, são o motor para o desenvolvimento de actividades formativas eficazes.

O diagnóstico de necessidades de formação é a ferramenta que permite a identificação de carências e disfuncionalidades que interferem com o desempenho das pessoas e com a competitividade das Organizações.

Para tal, é premente que a concepção de intervenções formativas, assente nos resultados obtidos com o diagnóstico efectuado, para uma efectiva aquisição, actualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, capacidades e/ou comportamentos das pessoas.

A metodologia utilizada, insere-se e tem em linha de conta a estratégia organizacional, a análise de indicadores e outputs gerados pelo sistema de informação de gestão e o estudo da envolvente sectorial/regional, através do levantamento dos seguintes aspectos:

Ao nível da Organização:

- Actividade que desenvolve
- Evolução histórica
- Definição da estratégia
- Pontos fortes e fracos face à estratégia

Ao nível do sector:

- Principais características
- Oportunidades e ameaças

Ao nível da região:

- Principais características da actividade desenvolvida
- Oportunidades e ameaças

Com base na aplicação de instrumentos de diagnóstico (inquéritos/questionários, guiões de entrevista e grelhas de observação) junto dos vários níveis hierárquicos, procede-se à recolha de informação relevante à identificação de áreas de melhoria, tendo em linha de conta:

- Particularidades dos departamentos e/ou unidades de negócio;
- Caracterização dos Recursos Humanos quanto ao género, idade, habilitações e qualificações, vínculo contratual, antiguidade, departamento e/ou unidade de negócio e função;
- Identificação das necessidades formativas individuais e colectivas quanto a conhecimentos, capacidades e comportamentos;
- Eficiência e eficácia dos procedimentos;
- Qualidade do serviço prestado;
- Satisfação e focos de melhoria de chefias, colaboradores e clientes.

A informação recolhida permite obter uma descrição dos problemas e necessidades individuais e colectivas, presentes e futuras. Deste trabalho resulta um relatório que servirá de base à proposta de intervenção e à concepção do Plano de Formação.

As entidades que tiverem implementados Sistemas integrados de gestão de recursos humanos, o diagnóstico de necessidades levará em conta os requisitos de base da gestão de carreiras, sistemas de incentivo e outras ferramentas implementadas neste domínio. A CON.PRO está em condições de elaborar diagnósticos de necessidades desde a concepção dos instrumentos, passando pela sua aplicação, até à elaboração do relatório.

Consulte-nos!