

Soluções em Identificação e Gestão de Talentos



Mapa de Talentos

O que é o Mapa de Talentos?

O Mapa de Talentos é um instrumento construído com base na Psicologia Positiva. Seguindo esta abordagem, foram realizadas pesquisas com gerentes, buscando identificar quais são os principais aspectos positivos que impactam o bom desempenho dos seus colaboradores.

Como consequência desse trabalho **com resultados que vem diretamente do campo**, a linguagem que o Mapa utiliza para definir talentos é uma linguagem de negócios e não psicológica. Por tanto, é uma linguagem conhecida por todos na empresa.

Diferentemente de outros instrumentos que buscam criar perfis de personalidade, ou catalogar pessoas com base nesse perfil, o Mapa busca identificar os talentos únicos de cada pessoa.

O que entendemos por talentos:

Talentos são capacidades naturais da pessoa. São também comportamentos, sentimentos e pensamentos freqüentes que podem ser aplicados produtivamente.

Buscamos com isso estabelecer uma relação clara entre os talentos da pessoa e o potencial dela para obter um desempenho diferenciado.

Tudo isso com o objetivo de construir os Pontos Fortes, que para nos fazem parte de uma equação somando talentos, conhecimentos, habilidades e experiências.

Equação dos Pontos Fortes:

**Talentos + Conhecimentos+
Habilidades+Experiências.**

Identificar os talentos nos permite diferenciar de forma clara o que é natural da pessoa daquilo que pode ser aprendido.



Metodologia Mapa de Talentos

Buscamos através de nossa metodologia criar uma linguagem comum com termos do dia a dia criando um dialogo entre superiores e subordinados e equipes visando o desenvolvimento dos pontos fortes de cada um e entender como estes se complementam.

O Mapa de Talentos contribui na criação de um ambiente construtivo, pragmático e transparente.

O Mapa de Talentos Identifica três tipos de talentos:

São os objetivos da pessoa, o que a motiva. Exemplos: Competição, Realizador, Aprendiz



Como o indivíduo raciocina, articula, delibera e decide, como lida com a informação. Exemplos: Estratégico, Foco, Deliberativo, Síntese,

Como concretiza o que objetivou, pensou e agora aciona, como interage com os outros. Exemplos: Ativador, Comando, Comunicação, Desenvolvedor.

O Mapa de Talentos Identifica três tipos de talentos:

Para cada posição da empresa estabelecemos quais são os principais talentos que serão responsáveis por um desempenho diferenciado.

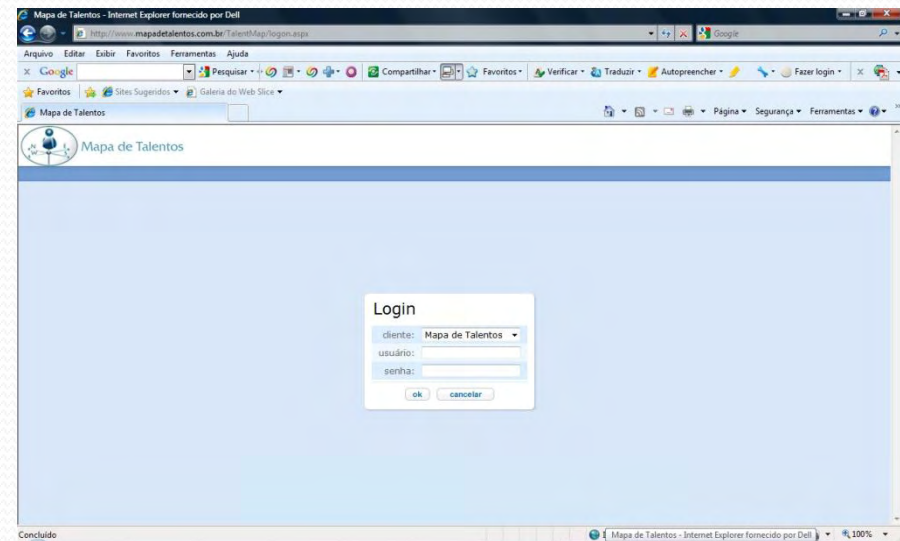
Para isto, levamos em consideração o que a empresa promove como valores, e o que considera alto desempenho para as diversas posições analisadas.

Ou seja, conseguimos estabelecer uma clara relação entre um conjunto de talentos necessários a essa posição para obter um desempenho diferenciado.

Desta maneira, buscamos sair de definições genéricas de “exigências para determinadas posições” e apontar os talentos que contribuirão ao desempenho específico que a empresa espera dos seus colaboradores.

Aplicação do Mapa de Talentos.

Cada pessoa recebe um login e senha e responde via web (20 minutos em média).



Apresentação do Resultado do Mapa de Talentos.

São apresentados a pessoa os seus principais talentos, que quando bem utilizados (somando a conhecimentos, habilidades e experiências) na posição certa, poderão promover um desempenho diferenciado.

Esse conjunto de talentos deve ser comparado com a posição ocupada ou a ocupar, para verificar o potencial de sucesso na mesma.

Buscamos com isso o melhor aproveitamento do Capital Humano existente.

Se o que falta são conhecimentos, habilidades, podemos montar planos de capacitação e com isto aprimorar o desempenho.

Se um ou dois talentos importantes para a posição estão manifestados porém não com a intensidade necessária, estes aspectos são apontados de forma a que o superior dessa pessoa possa trabalhar com ela de maneira a reforçar esses aspectos.

Conhecendo os talentos de uma equipe, conseguimos promover a complementaridade entre os seus membros, aproveitando o que cada um tem de melhor.

Porém, se o que falta são talentos importantes a posição, poderá ser um desperdício investir em características difíceis de mudar. É melhor nesse caso, buscar posições nas quais essas pessoas possam dar o melhor de si.



Apresentação do Resultado do Mapa de Talentos.

Devolutivas para gestores dos Mapas de Talentos aplicados as suas equipes.

Apresentamos os Mapas de Talentos das suas equipes, analisando a atuação de cada um de seus integrantes e as maneiras que o Gerente pode orientar e contribuir com os mesmos na busca de uma melhor performance e principalmente da manutenção de bons resultados ao longo do período.

Devolutivas aos ocupantes das posições.

A devolutiva individual fornece feedback, avaliação e constatação das necessidades de capacitação de cada um dos ocupantes da posição.

Esta devolutiva busca aprofundar os Pontos Fortes, ou seja, como aproveitar os talentos que possui na posição que ocupa, que conhecimentos, habilidades, experiências precisa para aprimorar-se.

Esta devolutiva é sempre realizada com base nos talentos que a posição precisa, de forma a diferenciar o que pode ser treinado das capacidades naturais de cada um.

Nesta devolutiva apresentamos os principais talentos distribuídos nos três tipos:

Exemplo:

Talentos de Orientação	Talentos de Pensamento	Talentos de Relacionamento
Crença Justiça Otimizador Realizador	Analítico Estratégico Foco Idealizador Restaurador Síntese	Ativador Conectividade Desenvolvedor Empatia Harmonia Individualização Intimidade



Estabelecemos uma correlação entre os talentos, para entender :

- Os objetivos do indivíduo (orientação),
- Como raciocina e articula (pensamento),
- Como atua com as pessoas (relacionamento),

Isto nos permite desenhar o perfil do mesmo e identificar o potencial existente.

Para obter uma visão mais precisa do potencial, se estabelece um paralelo entre os talentos necessários para o papel ou a posição que a pessoa ocupa ou vira a ocupar, e os identificados na pessoa.

Possíveis utilizações do Mapa de Talentos:

- Recrutamento e Seleção
- Planos de capacitação por nível de performance
- Job Craft ou Redesenho do Trabalho
- Mapas de sucessão
- Programas de Liderança Positiva
- Coaching dos Pontos Fortes
- Assessment
- Planos de Desenvolvimento Individuais.
- Identificação e avaliação dos talentos definidos nas competências da empresa.

“os pontos fortes das pessoas manifestados nas posições certas são o maior ativo das organizações e dos indivíduos”

Clientes

