



**XV SNTPEE
SEMINÁRIO NACIONAL
DE PRODUÇÃO E
TRANSMISSÃO DE
ENERGIA ELÉTRICA**

STE/01

17 a 22 de outubro de 1999
Foz do Iguaçu – Paraná - Brasil

GRUPO XIII

**SESSÃO TÉCNICA ESPECIAL - EDUCAÇÃO E GESTÃO DA TECNOLOGIA (STE)
SOC - SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO À CARREIRA**

Angela do Carmo Teixeira Costa
Empresa Bandeirante de Energia S.A.

Carreira, cuja base de funcionamento será, a seguir discriminada:

RESUMO

Neste trabalho apresento o desenvolvimento, os resultados e as experiências vivenciadas pela Empresa num ambiente de adaptação às mudanças oriundas do processo de privatização ocorrido em setembro de 1998 e com profundo reflexo no corpo de colaboradores.

Não se trata de um projeto estático e sim fruto de ajustes e readequações à medida que fomos sentindo a necessidade de adaptações, porém sempre embasados no objetivo geral do SOC, razão pela qual esperamos compor claramente com exemplos práticos que nos permitam clarificar a aplicabilidade do Programa.

PALAVRAS-CHAVE

Orientação, Recolocação, Competências, Apoio, Carreira.

1.0 - INTRODUÇÃO

Examinando o ambiente empresarial e seus processos internos, sentindo as transformações importantes que estavam emergindo com a reestruturação do setor elétrico e vivenciando o processo de privatização, a área de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Empresa Bandeirante de Energia S.A. focou esforços para instrumentalizar seus empregados na busca da otimização das oportunidades, respeitando sempre seu potencial, permitindo uma visão clara de suas competências.

Para a consecução desses objetivos, foi criado, em setembro de 1998, o SOC - Serviço de Orientação à

2.0 - PREMISSAS

- É um Serviço de Orientação à Gestão da Carreira.
- A gestão da carreira deve ser feita de forma compartilhada entre o gerente, o empregado e a área de recursos humanos.
- Constituído por uma equipe tecnicamente alinhada aos objetivos específicos.
- Desenvolvimento de uma tecnologia específica para a Empresa.

3.0 - MISSÃO

Garantir o suporte necessário para que os profissionais possam assumir a gestão de sua carreira, interna ou externamente.

4.0 - OBJETIVO GERAL

Fornecer aos profissionais instrumental necessário para identificar suas competências de forma que aproveitem suas oportunidades no mercado de trabalho (interno e externo).

5.0 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender os profissionais que procurarem o SOC, oferecendo-lhes os serviços de apoio à gestão da carreira. (perfil x oportunidades de carreira)

- Fornecer informações e instrumentos que permitam ação rápida e eficiente na obtenção de oportunidades de trabalho.
- Manter o alto nível de motivação, auto-estima e valor profissional
- Criar um espaço de oportunidades e recursos que sustentem a operacionalização do processo de gestão da carreira.
- Monitorar o processo de desligamento coletando informações que permitam o aperfeiçoamento deste processo.

6.0 ESTRUTURA DE ATENDIMENTO

- I) SERVIÇO DE ACONSELHAMENTO DE CARREIRA
- II) SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO AOS GESTORES PARA ACONSELHAMENTO DE CARREIRA
- III) SERVIÇO DE APOIO A RECOLOCAÇÃO

7.0 - SERVIÇO DE ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

7.1 Objetivo:

Conduzir à reflexão sobre as competências básicas para a "empregabilidade sustentada", visando o desenvolvimento da carreira. Possibilitar a compreensão das habilidades e potencialidades pessoais e como utilizá-las na busca do sucesso, através de maior responsabilidade, controle e compromisso dentro de suas áreas de atuação.

7.2 Público-alvo:

Todos os funcionários

8.0 - SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO AOS GESTORES PARA ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

8.1 Objetivo:

Instrumentalizar o corpo gerencial com a metodologia necessária para que possa contribuir para um efetivo desenvolvimento de seu corpo funcional, orientando no

estabelecimento de metas e na construção de um plano de carreira voltado para o seu desenvolvimento da organização, em conformidade com a sua potencialidade.

8.2 Público-alvo:

Corpo Gerencial

9.0 SERVIÇO DE APOIO A RECOLOCAÇÃO

9.1 Objetivo:

Orientar os profissionais desligados da Empresa à reflexão sobre suas competências, visando ampliar as suas perspectivas de adaptação a novos paradigmas, e sua preparação para a busca de novas oportunidades no mercado de trabalho.

9.2 Público-alvo:

Funcionários desligados por processo de demissão voluntária ou involuntária

10.0 - CONCLUSÃO

Durante este mês de setembro de 1998, está sendo implantado o primeiro vértice do SOC, o *Serviço de Aconselhamento de Carreira.*, onde todos os empregados, através de um folder explicativo, tomarão conhecimento do trabalho oferecido e se inscreverão de forma espontânea.

A equipe de profissionais da área de Capacitação e Desenvolvimento que atuará neste Serviço, já está tecnicamente preparada para dar início a este atendimento, onde os empregados terão a oportunidade de visualizar claramente a sua carreira, onde estão e que tipo de conhecimento precisarão para chegar aonde desejam, montando o seu Projeto de Desenvolvimento de Carreira.

Com o suporte das modernas tendências na Gestão de Pessoas, a manutenção de um corpo funcional alinhado aos objetivos da Empresa, com pessoas motivadas e cientes da importância da administração de seu capital intelectual, certamente o produto dos serviços prestados pelo SOC se refletirá nos resultados da Empresa.

Essa grande meta certamente poderá ser mensurada a longo prazo, aproximadamente 12 meses, porém, temos a convicção da importância do SOC, como *um Suporte para o Desenvolvimento de Competências.*