



PLANO DE CAPACITAÇÃO

2020

Desenvolvimento e Reconhecimento

Desenvolvimento de RECURSOS HUMANOS



**SERVIÇO GEOLÓGICO
DO BRASIL - CPRM**

Objetivo Geral

Estruturar e organizar as ações de capacitação a serem ofertadas aos empregados, de forma que esses possam desenvolver as competências requeridas para o trabalho e competências mercadológicas, possibilitando, assim, que a Empresa cumpra sua missão.

- A decisão das competências a serem treinadas em 2020 será baseada na análise do Banco de Talentos (base de informações disponibilizada pela Consultoria Quântica)**



Objetivos Específicos

Estabelecer programas permanentes de Desenvolvimento Profissional

- Capacitação de Líderes
- Capacitação de competências técnicas
- Ações de autoconhecimento
- Ações voltadas à melhoria do Clima Organizacional

Todas as participações de desenvolvimento ganharão pontos, que gerarão reconhecimento por equipe e individual.



ESTRATÉGIA MACRO no Desenvolvimento de RECURSOS HUMANOS:

2020

ESTRATÉGIA para todos :

*Treinamento das
Competências técnicas
essenciais descritas no Banco
de Talentos*



ESTRATÉGIA individual

PROGRAMA SELFIE
Autoconhecimento



ESTRATÉGIA Gestão do Conhecimento

*Aumento na troca de conhecimento
(Instrutores internos)*

ESTRATÉGIA para Gestores: Capacitação de Líderes



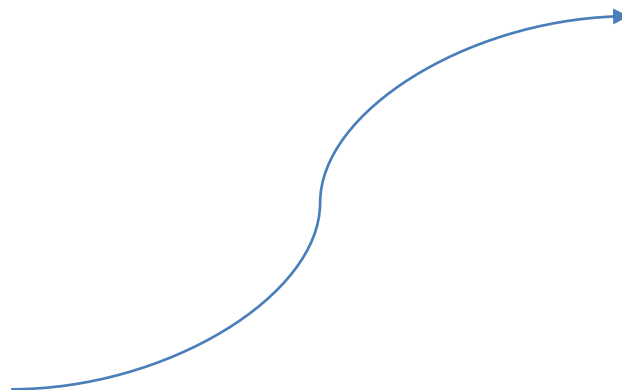
ESTRATÉGIA de desenvolvimento com parcerias

*Parceria com a ENAP
(prioridade cursos on-line)*



ESTRATÉGIA MACRO no Desenvolvimento de RECURSOS HUMANOS:

2020



ENAP / E-gov

Cursos Obrigatórios:

- Gestão Pessoal - Base da Liderança

50 horas a distância

Público alvo: todos os Gestores da CPRM

- Planejamento Estratégico para gestão pública

40 horas a distancia

Público alvo: todos os Gestores da CPRM

Outras ações:

Roda de conversa sobre gestão de pessoas

Pílulas de gestão (ação online)

Processo sucessório

Todos os Gestores deverão encaminhar os nomes de seus sucessores e esses deverão participar de capacitação em liderança.

**ESTRATÉGIA
para Gestores:**
Capacitação de Líderes



**ESTRATÉGIA
para todos :**

*Treinamento das Competências
técnicas essenciais descritas no
Banco de Talentos*

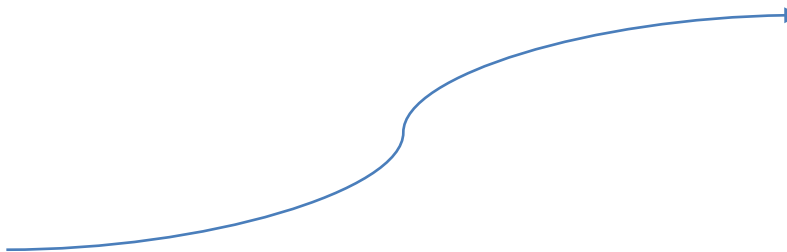


Banco de Talentos Quântica

- Extrato das competências necessárias para desenvolvimento
- Turmas para passagem de conhecimento com Instrutores Internos
- Ações externas alinhadas à necessidade de cada Cargo (extraídas do Banco de Talentos)
- Estímulo a outras ações gratuitas e validadas no mercado (E-gov)

ESTRATÉGIA MACRO no Desenvolvimento de RECURSOS HUMANOS:

2020



- Trabalhar informações do inventário DISC
- Estimular a utilização da Plataforma de Desenvolvimento MYEtalent

ESTRATÉGIA individual

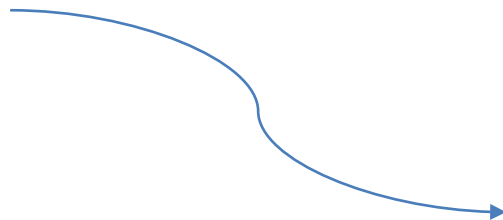
PROGRAMA SELFIE

Autoconhecimento



2020

- Identificação, pelo Banco de talentos, de Instrutores Internos
- Calendário de transferência de conhecimento em sala de aula em todo o território Nacional



ESTRATÉGIA Gestão do Conhecimento

*Aumento na troca de conhecimento
(Instrutores internos)*



- Ambientação de Novos Colaboradores

Sempre virtual! Nossa equipe em ação para descomplicar a CPRM para o público interno = Maior proximidade!

2020

- Foco nas capacitações on-line
- Divulgação constante de cursos

*Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR
20 horas a distância*

*Preparação para Aposentadoria – Caminhos
40 horas a distância*

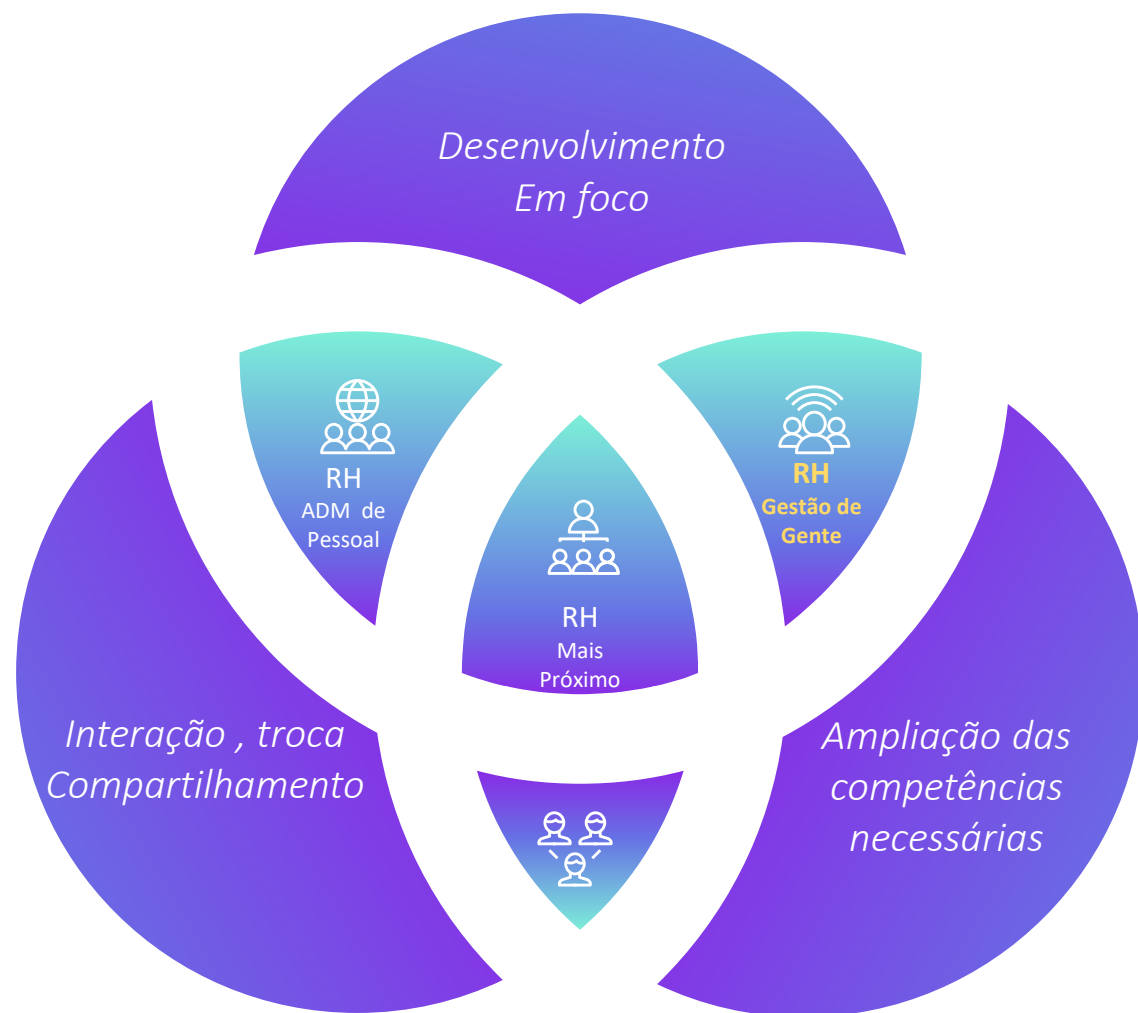
*Criatividade e Novas Tecnologias no Serviço Público
10 horas a distância*



ESTRATÉGIA de desenvolvimento com parcerias

*Parceria com a ENAP
(prioridade cursos on-line)*





Desafios 2020



*Fortalecer a Gestão de
Pessoas*



*Gamificação dos processos de
Capacitação*

*Maior troca de conhecimento
Instrutor interno.*



Parcerias institucionais - ENAP

*Retomada de ações virtuais
ampliação das ações em EAD*

“O interesse é que todos se desenvolvam, não como uma opção, mas como uma necessidade.”

Obrigada!

DERHU/DIDEHU