

Modelo de Gestão de Desenvolvimento de Soft Skills: Desde os Jovens aos Profissionais.

Carlos Rouco, Academia Militar e Associação Nacional de Jovens Empresários

José Cottim, Associação Nacional de Jovens Empresários

Nuno Ricardo, Associação Nacional de Jovens Empresários

Resumo

Nos últimos anos, os Estabelecimentos de Ensino Superior e as Escolas de Formação em todo o mundo começaram a oferecer programas de ensino ou formação nas área das *soft skills* para auxiliar os jovens e profissionais a integrarem-se no mercado de trabalho e a obterem desempenhos superiores. As *hard skills*, tais como competências funcionais e conhecimento, são extremamente importantes para a execução de tarefas profissionais. No entanto, as competências pessoais e sociais fazem uma diferença entre o simples "bom trabalho" e a obtenção de desempenho superior nos indivíduos e nas equipas.

Face ao exposto, os objetivos deste estudo e comunicação dos seus resultados são os seguintes: validar e apresentar um modelo de gestão de desenvolvimento de *soft skills* (Rouco, 2012) adotado pela Associação Nacional de Jovens Empresário que permita exponenciar nos jovens e profissionais o grau de proficiência das competências nucleares pessoais e sociais para terem desempenhos superiores em qualquer situação ou nos diferentes níveis hierárquicos do local de trabalho; identificar as competências nucleares sociais e pessoais mais importantes para os jovens ou profissionais terem desempenhos superiores em qualquer situação ou no local de trabalho; e por fim, verificar a existência de GAPS do grau de proficiência das competências nucleares pessoais e sociais entre os novatos e os profissionais dos diferentes níveis hierárquicos de uma profissão ou categoria.

Para a materialização do estudo é utilizado o método quantitativo, através da aplicação do Questionário de Soft Skills (Rouco, 2012), com 27 competências e 81 itens. A população são os Cadetes-Alunos da Academia Militar e Oficiais do Quadro Permanente do Exército Português até à categoria de Oficiais Superiores.

Tendo em conta que os dados estão a ser tratados, ainda não é possível apresentar as conclusões finais, no entanto, verifica-se que existem competências pessoais e sociais mais importantes para a obtenção de desempenhos superiores nas diferentes situações e níveis hierárquicos, e ainda existem diferenças do grau de proficiência das competências em estudo quanto aos diferentes níveis hierárquicos.

Key-words: Soft Skills, competências pessoais, competências sociais, jovens, profissionais.

Bibliografia

Boyatzis, R. E. (1982). The competent: a model for effective performance. New york: Jonh Wiley & Sons, Inc.

Dejoux, C. (1999). Organisation qualifiante et maturité en gestion des competences. Direction et Gestion des Entreprises, 158.

- Durlak, J. A., & Weissberg, R. P. (2007). The impact of after-school programs that promote personal and social skills. Chicago, IL: Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning.
- Eurydice (2002). Key competencies: A developing concept in general compulsory education. Recuperado em 16 Fevereiro, 2010, em http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/031DN/031_BF_EN.pdf
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2003). Os Novos Líderes: A Inteligência Emocional nas Organizações (2.^a Ed.). Lisboa: Editora Gradiva.
- Haddadj, S., & Besson, D. (2000). Introduction à la gestion des competences. *Revue Française de Gestion*, January – February, 82-83.
- Knasel, E., & Meed, J. (1994). *Becoming: Effective learning for competence*. Sheffield: Employment Department.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
- Mansfield, B. (1993). Competency-based qualifications: A response. *Journal of European Industrial Training*, 17(3), 19-22.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística: com utilização do SPSS* (2.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competences rather than for intelligence. *American Psychologist Journal*, 20, 321-333.
- McClelland, D. C. (1998) Identifying competencies with behavioural-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Ministério da Educação (2001). *Currículo Nacional do Ensino Básico: Competências Essenciais*. Lisboa: Departamento de Educação Básica.
- Ramos, E., & Bento, S. (2007). As competências: Quando e como surgiram. In M. Ceitil (Ed.), *Gestão e desenvolvimento de competências*, 87-118. Lisboa: Edições Sílabo.
- Rouco, J. C. (2012). *Modelos de Gestão de Desenvolvimento de Competências de Liderança em Contexto Militar*. Lisboa: Universidade Lusíada de Lisboa.
- Sanchez-Ruiz, L. M., Edwards, M., & Sarrias, E. B. (2006). Competence learning challenges in engineering education in Spain: From theory to practise. In *proc. Of the International Conference on Engineering education*, San Juan, USA.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Tremblay, M., & Sire, B. (1999). Rémunérer les compétences plutôt que l'activité?. *Revue Française de Gestion Paris*, 126, 129-139.
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence, *Psychological Review*, 66, 279-333.