



Eduardo Rocha, Coach e Consultor
PVI © - Perfil de Valores Individuais.
Saiba mais em: Eduardo Coach – [Clique Aqui](#)



De 30/11/2007 até 17/02/2009, foram preparados pela dsg 100 PVIs de candidatos a vagas nas empresas do grupo xxxx.

1. Como a aplicação do PVI em agosto de 2007 ajudou as funções de RH? Que resultados práticos foram alcançados? Que programas de treinamento foram implementados após a análise dos resultados do PVI?

Com a utilização do PVI, o processo de seleção dos candidatos ficou mais assertivo. Também conseguimos entender melhor nossos talentos internos e trabalhar as necessidades. Algumas ações e também treinamentos surgiram após as entrevistas de PDI - Plano de Desenvolvimento Individual e também da aplicação do PVI.

2. Como a aplicação do PVI como ferramenta auxiliar para recrutamento e seleção ajudou a xxxx na contratação de novos profissionais, a partir de novembro de 2007?

Com a utilização do PVI, o processo de seleção dos candidatos ficou mais assertivo. Conseguimos ter a visão do perfil de cada candidato e isto nos ajudou a não termos surpresas desagradáveis pós-contratação.

3. Após a introdução do PVI como ferramenta auxiliar para contratação de novos profissionais, quais foram os resultados práticos alcançados, ou seja, o turnover desses novos profissionais diminuiu, aumentou, ou se manteve nos níveis anteriores.

Houve uma redução significativa do turnover.

4. Qual foi o turnover desses profissionais após 90 dias da contratação e antes dos 90 dias?

Em 2008 tivemos 26 contratações e apenas dois colaboradores saíram da empresa antes do 3o. mês de contratação, o que representa menos de 8%. Um saiu após 11 meses e os demais continuam conosco.

5. Qual a opinião da diretoria da xxxx sobre a utilização do PVI, tanto sobre o PVI aplicado em agosto 2007 como os PVIs aplicados como ferramenta auxiliar para contratação de novos profissionais?

A diretoria adotou a regra de não fecharmos nenhuma contratação sem a análise do PVI. O resultado do PVI do candidato é fundamental neste processo e é bem valorizado pelos diretores.



Eduardo Rocha, Coach e Consultor
PVI © - Perfil de Valores Individuais.
Saiba mais em: Eduardo Coach – [Clique Aqui](#)



6. Qual a colaboração do PVI nas implementações de:

a. Projeto de gestão por competência?

O desafio atual das organizações é a utilização de ferramentas/instrumentos de gestão que assegurem o aumento da competitividade, e para o Grupo xxx a gestão estratégica de Recursos Humanos tem sido cada vez mais valorizada. É muito importante detectar as habilidades, aptidões, talentos e conhecimentos de nossos colaboradores. Neste contexto, a implantação de um projeto de RH foi fundamental (DCs, avaliações de competências etc.), e também a utilização do PVI.

b. Desenvolvimento gerencial?

O PVI juntamente com o PDI - Plano de Desenvolvimento Individual ajudam na detecção de competências a serem desenvolvidas ou aprimoradas nos chefes. O mapeamento da Dimensão "Controle (Uso do Poder) é fundamental p/ o desenvolvimento gerencial. Ex.: Baixa Liderança

Além disso, podemos detectar futuros líderes dentro da empresa.

c. Avaliação de desempenho?

O PVI possibilitou ao chefe e ao depto de RH entender melhor o colaborador, analisar e ajudar no desempenho profissional, e até mesmo pessoal. Nas entrevistas que faço de PDI - Plano de Desenvolvimento Individual, eu ajudo o colaborador na reflexão de pontos que muitas vezes eles nunca tinham parado para pensar. Acho que esta reflexão é fator fundamental no desenvolvimento.