



Programa MPS.BR e Modelo MPS: MPS-RH

- Gleison Santos (COPPE)
- Renato Luiz Della Volpe (ASR Consultoria)

Introdução

RENATO LUIZ DELLA VOLPE

- Sócio Diretor da ASR Consultoria e Assessoria em Qualidade Ltda.
- Formado em 1983 em Eng. Mecânica pela FEI e Pós-graduação em Administração pela USP – 2001
- Examinador do PNQ em 1997, 1999 e 2001.
- Avaliador do CMM/CMMI nos métodos CBA/SCE e SCAMPI pelo Software Engineering Institute
- Experiência de 30 anos em engenharia de produção e gestão da qualidade - implantação de SGQ - ISO 9000; Métodos de pesquisa de satisfação de clientes e de avaliação de fornecedores
- Coordenador no projeto RELAIS da implementação do modelo MoProSoft em grupo de empresas
- Integrante da ETM - Equipe Técnica do Modelo MPS – coordenador da área MPS RH/ETM 2014
- Avaliador CERTICS
- Presidente do SPIN (Software Process Improvement Network) de São Paulo



Introdução

A **ASR Consultoria e Assessoria em Qualidade** é uma empresa especializada em consultoria e treinamento em melhoria de processos organizacionais.



Missão

Promover a melhoria e a busca da excelência na gestão organizacional e o aperfeiçoamento contínuo dos processos dos nossos clientes, por meio de modelos e padrões de qualidade adequados à sua estratégia.



Introdução

GLEISON DOS SANTOS SOUZA



- Professor da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO).
- Doutor em Eng. de Sistemas e Computação pela UFRJ (linha de Engenharia de Software) em 2008.
- Experiência em Ciência da Computação, com ênfase em Engenharia de Software, atuando nos temas: melhoria de processos de software e de serviços de TI, ambientes de desenvolvimento de software, qualidade de software, gerência de conhecimento e controle estatístico de processos.
- Experiência em implantação de processos de software com ênfase na adoção de modelos de maturidade, como MPS.BR e CMMI.
- É implementador e avaliador líder experiente pelo MPS.BR.
- Avaliador pela IA da COPPE/UFRJ / Implementum
- É membro da ETM (Equipe Técnica do Modelo) do programa MPS.BR.
- Atua no Programa de Pós-Graduação em Informática da UNIRIO (PPGI/UNIRIO), estando habilitado a orientar alunos de mestrado e doutorado.



MPS.BR – Objetivos

- Visa a **melhoria de processos de software e de gestão de serviços** em empresas brasileiras, a um custo acessível, especialmente na grande massa de micro, pequenas e médias empresas.
- **Objetivo principal:** definir e aprimorar um modelo de melhoria e avaliação de processo de software e de gestão de serviços, visando preferencialmente as micro, pequenas e médias empresas, atender à **necessidade de implantar os princípios de engenharia de software e gestão de serviços de forma adequada ao contexto das empresas**, estando em consonância com as principais abordagens internacionais para definição, avaliação e melhoria de processos de software e serviços.
- MPS.BR também estabelece um processo e um método de avaliação, o qual dá sustentação e garante que o MPS.BR está sendo empregado de forma coerente com as suas definições.



Programa MPS.BR – Melhoria de Processo do Software Brasileiro: programa de longo prazo



(como o CMMI que começou com o SW-CMM em 1991, com antecedentes desde 1988)



Cenário nas organizações

- Dificuldade na retenção de talentos, gerando alta rotatividade (*turnover*)
- Capacitação constante o que leva a reduzir investimentos (*per capita*) em treinamento e habilidades das pessoas
- Inconsistência na realização das práticas estabelecidas
- Responsabilidades não são assumidas ou pessoas são deslocadas para suprir “lacunas”
- Gestores com formação falha na gestão de pessoas

MPS-RH – Motivações

Oferecer às Empresas orientações para a implementação gradativa de práticas de gestão de RH na indústria de TIC, de forma a selecionar, desenvolver e reter talentos humanos necessários ao atendimento dos objetivos organizacionais.

Meios para obtenção:

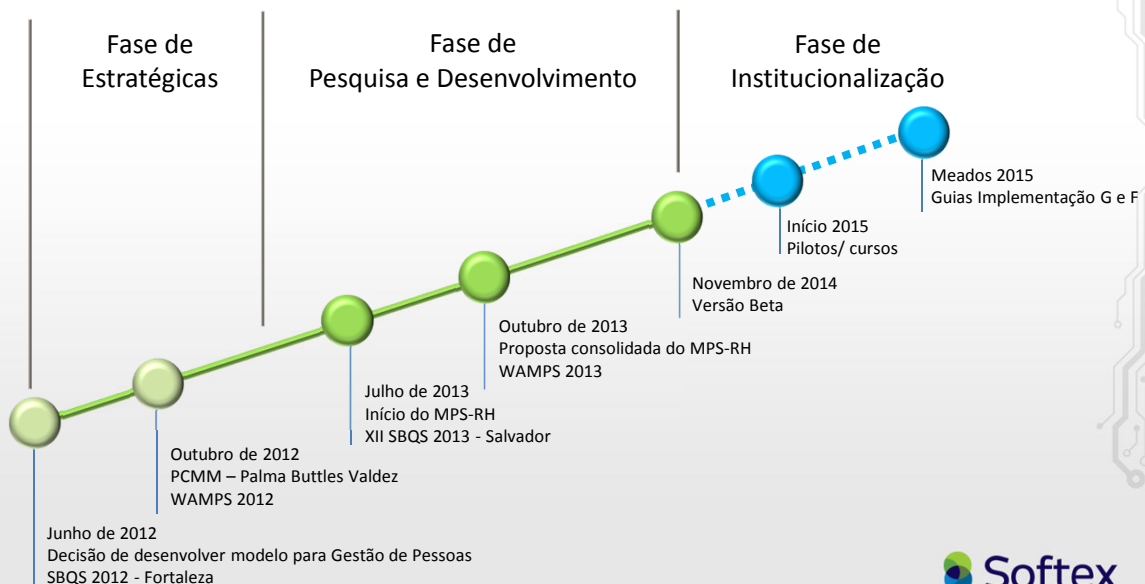
- Prover às pessoas oportunidade de desenvolver seu potencial e carreira.
- Gerar motivações das pessoas para melhorar seu desempenho e alinhar este aos objetivos da organização.
- Alinhar melhoria e evolução de processos técnicos juntamente com processos de gestão de pessoas.
- Processos voltados a pessoas podem e devem ser melhorados como os demais processos organizacionais

MPS-RH – Metas

- Foco nas pessoas com evolução da capacidade (*capability*) de processos alinhados a gestão de pessoas, da mesma forma que os modelos SW, SV, Aquisição.
- Aplicar melhores práticas de gestão de pessoas com o foco de TQM – *Total Quality Management* e normas e modelos como PNQ, ISO 9000, *People CMM*, entre outros
- Estruturar processos de forma de Níveis de Maturidade para evolução gradativa, alinhada ao mercado Brasileiro, para possibilitar uma sucessão de mudanças na cultura das organizações.



MPS-RH – Histórico



Base de Desenvolvimento

Normas e Modelos de gestão que já requerem a gestão de pessoas



People CMM®



Premissa para o desenvolvimento do MPS-RH ⇒ ser consistente com demais modelos MPS.BR

No MPS.BR → RAP's

Nível E - AP 3.1

Nível E – AP 3.2

RAP 18 e 20- infraestrutura e o ambiente de trabalho

Nível G - AP 2.1

RAP 7 – Capacitação das pessoas

Nível G - AP 2.1

Nível E – AP 3.1

RAP 6 e 17 - Papéis

Nível G - AP 2.1

RAP 5 - Recursos

Nível G - AP 2.1

RAP 2 - Política



Premissa para o desenvolvimento do MPS-RH ⇒ ser consistente com demais modelos MPS.BR

No MPS.BR → Nível E - Processo de GRH

GRH 1 – Estratégias alinhadas a recursos

GRH 4 – Estratégias de treinamento

GRH 5 – Plano tático de treinamento

GRH 3 – Necessidades de treinamento identificadas

GRH 6 – Prover treinamentos e manter registros

GRH 7 – Avaliação de eficácia do treinamento

GRH 9 – Estratégia de gerência de conhecimento

GRH 10 – Rede de especialistas

GRH 11 – Disponibilização do conhecimento

GRH 8 – Avaliação de desempenho

GRH 2 – recrutamentos de pessoas com habilidades e competências



mps Br
Atividade de
Processos de
Gestão de
Pessoas

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

O Foco de Gestão de Pessoas

Na ISO 9001:2008 → Seção 6: Gestão de Recursos

0. Introdução

1. Objetivo

2. Referência Normativa

3. Termos e Definições

4. Sistema de Gestão da Qualidade

5. Responsabilidade da Direção

6. Gestão de Recursos

7. Realização do Produto

8. Medição, Análise e Melhoria



mps Br
Atividade de
Processos de
Gestão de
Pessoas

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

O Foco de Gestão de Pessoas

No PNQ – Prêmio Nacional da Qualidade

Critério 6 – Pessoas

e

Critério 8.3 – Resultados

mps
Br

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

O Foco de Gestão de Pessoas

No MoProSoft

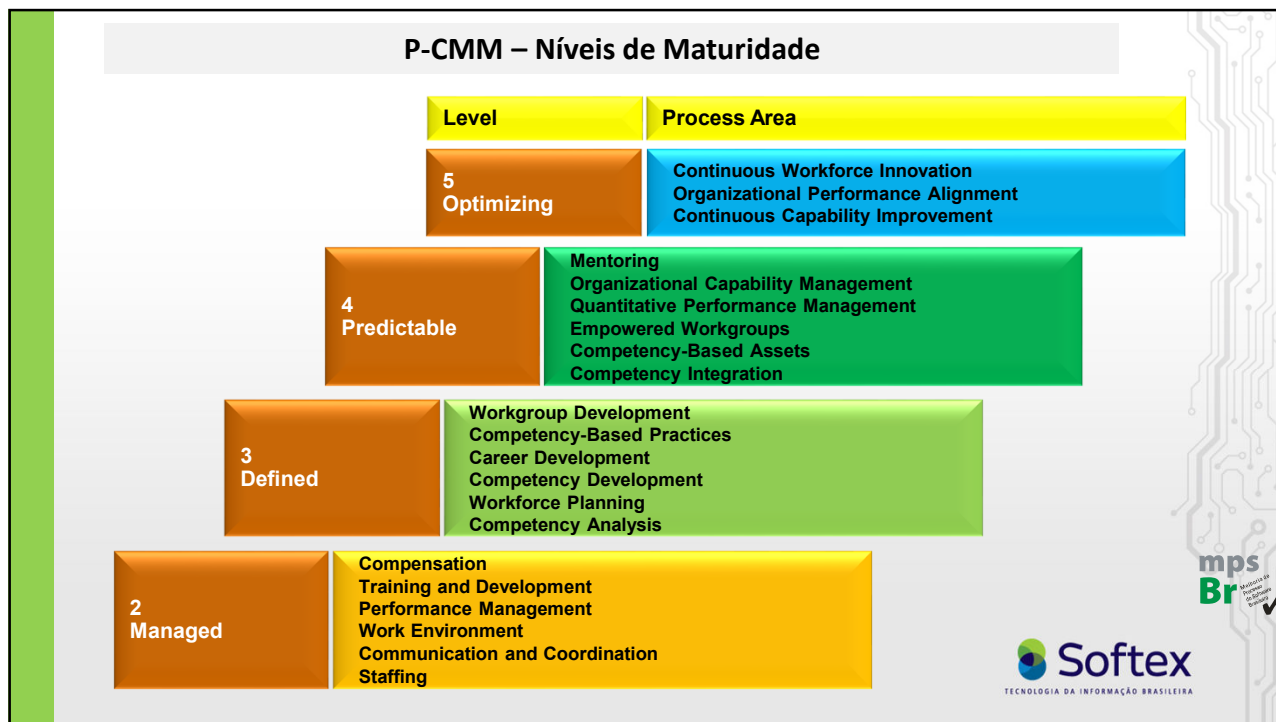
MoProSoft

Categorias de Processos de Gestão de Recursos (GR)

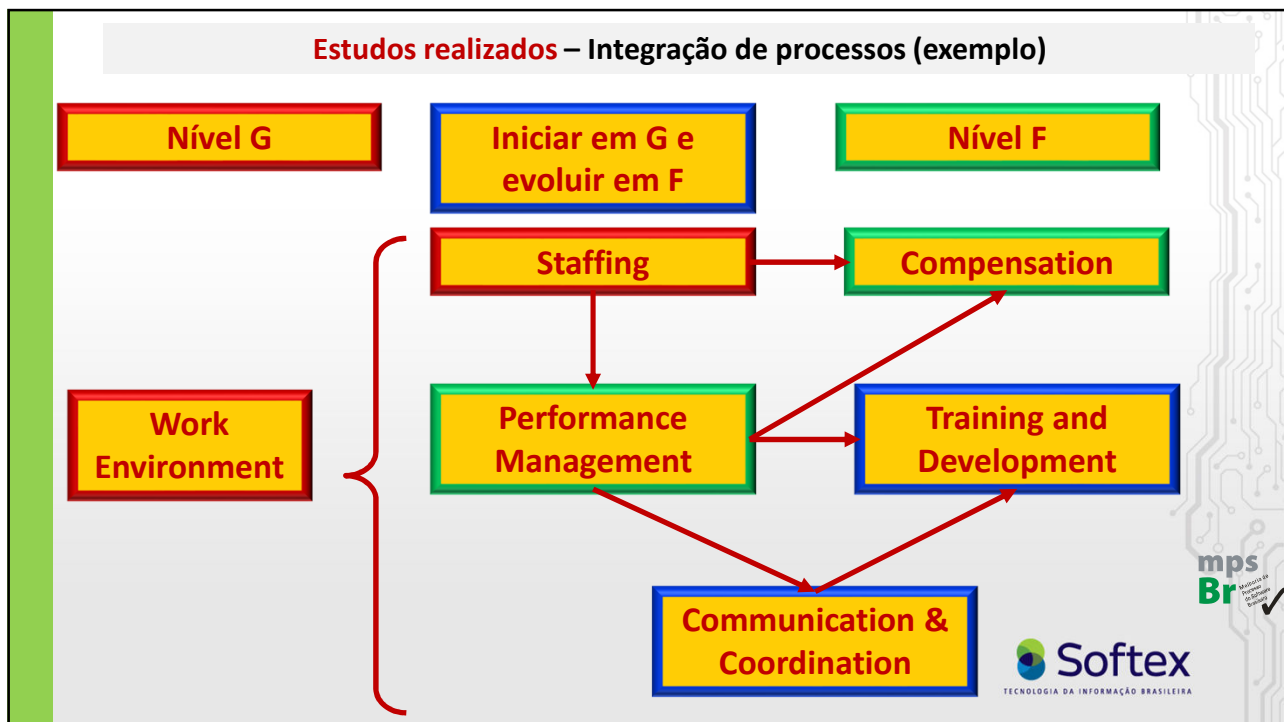
Categorias de Processos	Processos
Alta Direção (DIR)	1. Gestão de Negócios (GN)
Gerência (GER)	2. Gestão de Processos (GPR) 3. Gestão de Projetos (GPY) 4. Gestão de Recursos (GR) 5. Recursos Humanos e Ambiente de Trabalho (RHAT) 6. Bens, Serviços e Infraestrutura (BSI) 7. Conhecimento da Organização (CO)
Operação (OPE)	8. Administração de Projetos Específicos (APE) 9. Desenvolvimento e manutenção de Software (DMS)

mps
Br

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA



Estudos realizados – Mapeamentos e Coberturas dos Modelos e Normas					
Nível 2 P-CMM	ISO 9001	MoProSoft	PNQ	MPS-SW	Justificativa
Work Environment	Item 6.4 - Ambiente de Trabalho (físicos, ambientais, outros)	Processos - RHAT e BSI Recursos Humanos e Ambiente de Trabalho e Bens, Serviços e Infraestrutura	Item 6.1 Sistema de Trabalho Item 6.3 Qualidade de Vida	RAP 5 - Recursos RAP 18 e 20- infra-estrutura e o ambiente de trabalho	Todos os modelos/ normas requerem como requisito inicial. Incluir no Nível G
Staffing	Item 6.2 - Determinar Competências 5.5 Responsabilidade, autoridade.	Processo - Recursos Humanos e Ambiente de Trabalho (RHAT)	Item 6.1 Sistema de Trabalho	RAP 6 e 17 - Papéis GRH 2 - Recrutamento	Todos os modelos/ normas requerem como requisito inicial. Incluir no Nível G
Performance Management		Evolução dos processos RHAT, BSI e CO de uso de Lições aprendidas e medição dos níveis 3 e 4 respectivamente.	Item 8.3 Resultados relativos a pessoas	GRH 8 - Avaliação de desempenho	Poucos modelos e normas requerem. Incluir em F Talvez até E
Communication & Coordination	5.5 Responsabilidade, autoridade e comunicação	Processos - GPR e GPY Gestão de Processos e Gestão de Projetos - evoluindo do nível 1 para 2	Item 6.1 Sistema de Trabalho	GRH 9 até 11 - Gestão de Conhecimento	A maioria dos modelos e normas requerem o item de forma gradativa. Iniciar em G e evoluir em F
Training and Development	Item 6.2 - Prover Treinamento e Avaliar eficácia	Processo - CO Conhecimento da Organização evoluindo do nível 1, 2, 3 e 4	Item 6.2 Capacitação e Desenvolvimento	RAP 7 - Capacitação das pessoas GRH 1 até 7 no Nível E	Todos os modelos/ normas requerem como requisito inicial. Incluir no Nível G e evoluir em E
Compensation			Item 6.1 Sistema de Trabalho Item 6.3 Qualidade de Vida		Poucos modelos e normas requerem. Incluir em F Talvez até E



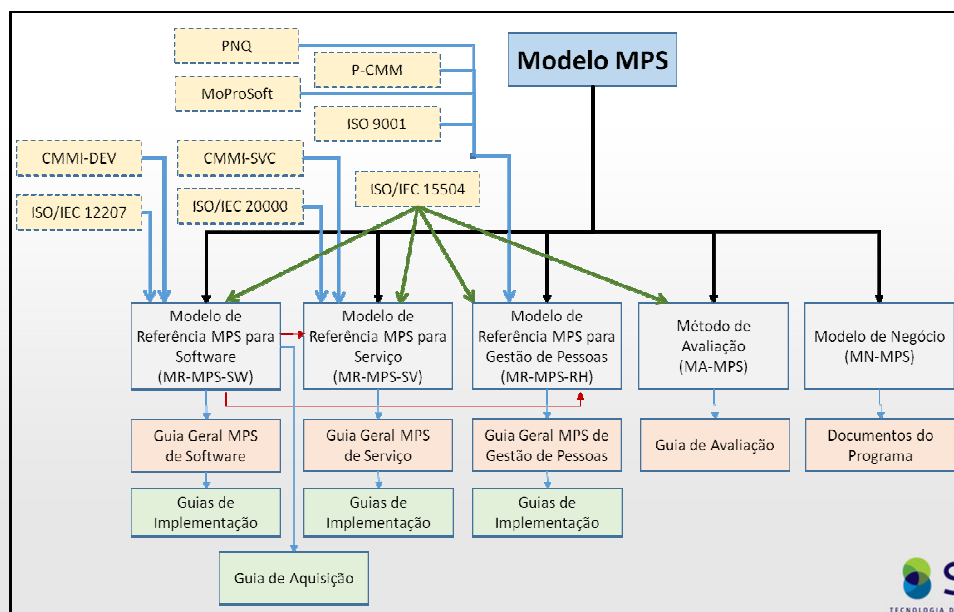
Estudos realizados – Enfoques e Estruturação do MPS-RH

	Desenvolvimento da Capacidade Pessoal	Construção Grupos de Trabalho e da cultura	Motivação Gestão Desempenho	Formação da Força de Trabalho
A	Melhoria Contínua da Capacidade		Alinhamento do Desempenho Organizacional	Inovação contínua da força de trabalho
B	Ativos baseados nas competências Mentoring	Integração de Competências Grupos trabalho habilitados	Gestão de desempenho quantitativo	Gestão da Capacidade Organizacional
C	Mentoring	Cultura participativa	Desenvolvimento de Carreira	
D	Desenvolvimento de Competências		Práticas de Competências	
E	Análise de Competências	Desenvolvimento Grupos Trabalho	Reconhecimento Gestão de Desempenho	Planejamento Grupos Trabalho
F	Treinamento e Desenvolvimento	Comunicação e Coordenação	Gestão de Desempenho	
G	Treinamento e Desenvolvimento	Comunicação e Coordenação	Ambiente de Trabalho	Recursos Humanos

Logos: mps Br, Softex (TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA)

Estrutura final –versão Beta – MPS-RH

Componentes do Modelo MPS



Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos



Enfoques e Estruturação do MPS-RH – RAP's

Aplicação e Abrangência

Nível	Processos	Atributos de Processo
A	Melhoria Contínua da Capacidade – MCC	AP 1.1, AP 2.1, AP 2.2, AP 3.1 e AP 3.2
	Alinhamento do Desempenho Organizacional – ADO	
	Inovação Contínua da Força de Trabalho – ICF	
B	Integração de Competências e Grupos de Trabalho Habilitados – ICG	AP 1.1, AP 2.1, AP 2.2, AP 3.1 e AP 3.2
	Gerência Quantitativa de Desempenho – GDQ	
	Gerência da Capacidade Organizacional – GCP	
C	Desenvolvimento de Carreira – DCA	AP 1.1, AP 2.1, AP 2.2, AP 3.1 e AP 3.2
	Mentoring – MEN	
D	Práticas Baseadas em Competências – PBC	AP 1.1, AP 2.1, AP 2.2, AP 3.1 e AP 3.2
	Desenvolvimento de Competências – DVC	
E	Desenvolvimento de Grupos de Trabalho – DGT	AP 1.1, AP 2.1, AP 2.2, AP 3.1 e AP 3.2
	Planejamento da Força de Trabalho – PFT	
	Análise de Competências – ACP	
F	Reconhecimento – REC	AP 1.1, AP 2.1 e AP 2.2
	Gerência de Pessoas – GPE (evolução)	
	Capacitação e Desenvolvimento – CDV	
G	Gerência de Pessoas – GPE	AP 1.1 e AP 2.1
	Gerência de Recursos – GRC	

	G	F	E	D	C	B	A
RAP 1	●	●	●	●	●	●	●
RAP 2	●	●	●	●	●	●	●
RAP 3	●	●	●	●	●	●	●
RAP 4	●	→	●	●	●	●	●
RAP 5	●	●	●	●	●	●	●
RAP 6	●	●	→	●	●	●	●
RAP 7	●	●	●	●	●	●	●
RAP 8	●	●	●	●	●	●	●
RAP 9	●	●	→	●	●	●	●
RAP 10	●	●	●	●	●	●	●
RAP 11	●	●	●	●	●	●	●
RAP 12	●	●	●	●	●	●	●
RAP 13	●	●	●	●	●	●	●
RAP 14	●	●	●	●	●	●	●
RAP 15	●	●	●	●	●	●	●
RAP 16	●	●	●	●	●	●	●
RAP 17	●	●	●	●	●	●	●
RAP 18	●	●	●	●	●	●	●
RAP 19	●	●	●	●	●	●	●
RAP 20	●	●	●	●	●	●	●
RAP 21	●	●	●	●	●	●	●
RAP 22	●	●	●	●	●	●	●
RAP 23	●	●	●	●	●	●	●

● igual a MPS-SW e MPS-SV
 ● semelhante ao MPS-SW e MPS-SV
 ● atende a processos de evolução do P-CMM

Níveis de Maturidade - Principais enfoques

Níveis G e F

- Objetivos das pessoas
- Foco individual
- Retorno (*feedback*) ocasional
- Gestão das necessidades da área (unidade)
- Desempenho Individual



Níveis E até C

- Objetivos do grupo de trabalho
- Foco no grupo de trabalho
- Retorno (*feedback*) final do processo
- Gestão das necessidades de competência
- Desempenho de grupos e organizacional



Níveis B e A

- Objetivos quantitativos
- Foco no processo
- Retorno (*feedback*) contínuo
- Gestão por resultados (números) e inovação
- Evolução no desempenho organizacional



Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

**mps
Br**

Conceitos

Novos

- Ativos baseados em competência
- Competência da Força de Trabalho
- Estabelecer e manter
- Força de trabalho
- Grupos de trabalho
- Habilidades de processo
- Processos baseados em competência

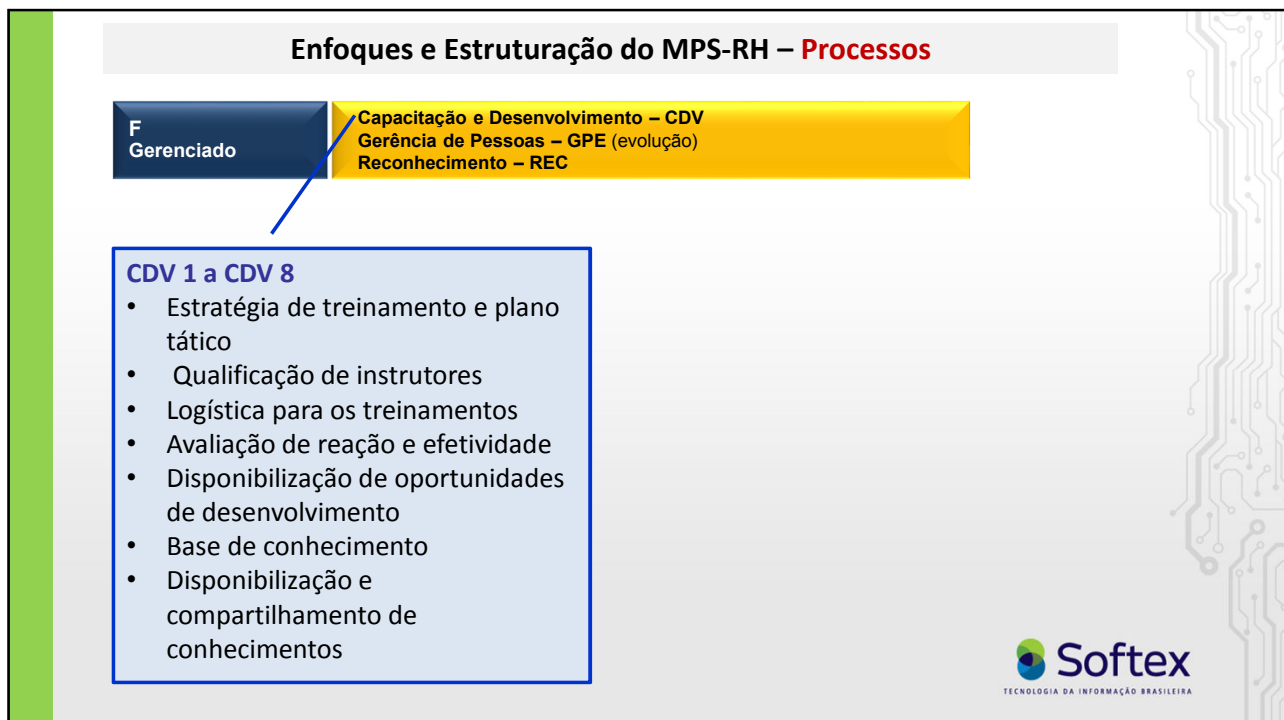
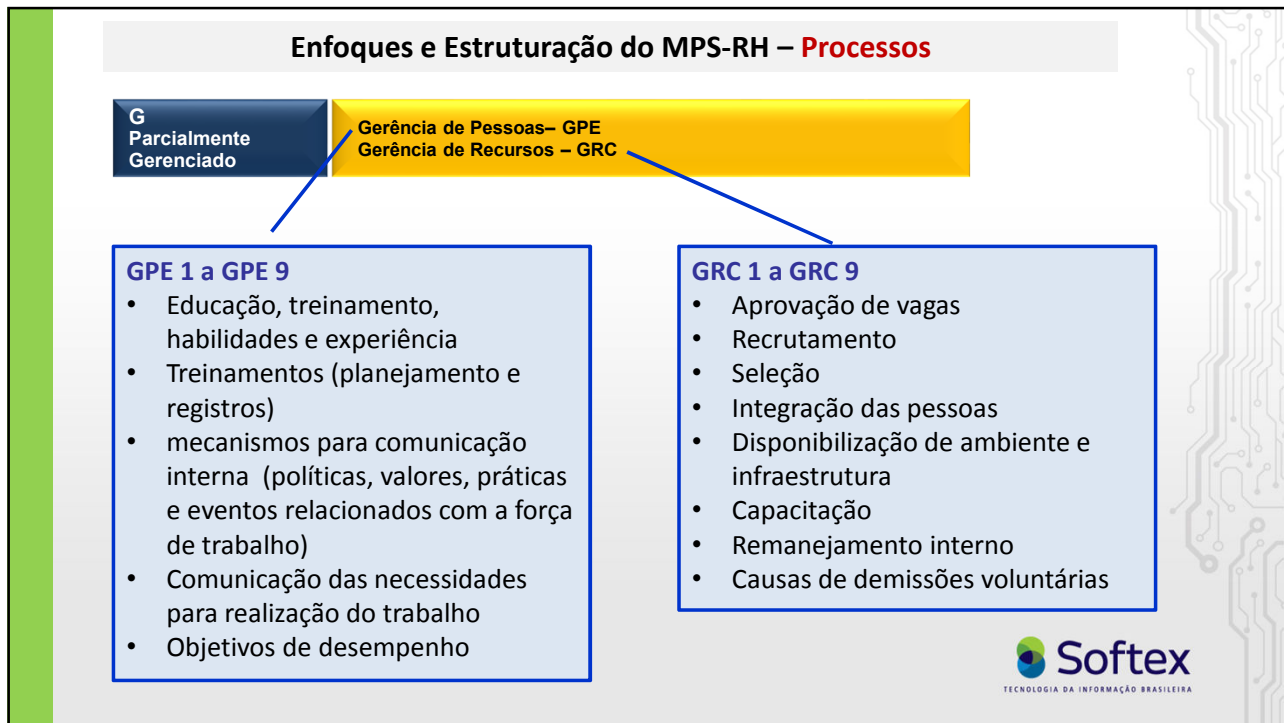


Alinhados aos demais modelos MPS.BR

- Atributo de processo
- I.I. - I.A.
- Capacidade da organização e do processo
- Nível de maturidade
- Processo definido
- Processo padrão
- Produto de trabalho
- Resultado esperado do processo
- Unidade organizacional



**mps
Br**



Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

F
Gerenciado

Capacitação e Desenvolvimento – CDV
Gerência de Pessoas – GPE (evolução)
Reconhecimento – REC

REC 1 a REC 2

- Estratégia e plano de remuneração, reconhecimento e incentivos
- Medidas para corrigir as desigualdades ou desvios na remuneração, reconhecimento e incentivos

GPE 10 a GPE 16

- Existência de mecanismos e canais de comunicação para as pessoas utilizarem
- Comunicação interpessoal para grupos de trabalho
- Tratamento de problemas ou conflitos interpessoais
- Incentivo para atuação em grupos de trabalho
- Plano de melhoria de desempenho

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

E
Parcialmente
Definido

Planejamento da Força de Trabalho – PFT
Análise de Competências – ACP
Desenvolvimento de Grupos de Trabalho – DGT

PFT - coordenar as atividades da força de trabalho frente às necessidades atuais e futuras da organização considerando, quando aplicável, o foco no nível global da organização e de sua(s) unidade(s)



ACP - identificar os conhecimentos, habilidades e competências requeridas pelos processos para desempenhar as atividades organizacionais para que possam ser desenvolvidos e utilizados como base para as práticas da força de trabalho



DGT - Organizar o trabalho em torno das habilidades dos processos baseados em competência

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

D
Largamente
Definido

Práticas Baseadas em Competências – PBC
Desenvolvimento de Competências – DVC

DVC - aumentar constantemente a capacidade da força de trabalho em desempenhar suas tarefas e responsabilidades atribuídas



PBC - garantir que todas as práticas da força de trabalho foquem no desenvolvimento de competências da força de trabalho



Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

C
Definido

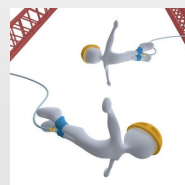
Desenvolvimento de Carreira – DCA
Mentoring – MEN



DCA - assegurar que os indivíduos sejam munidos de oportunidades de desenvolver competências da força de trabalho que lhes permitam alcançar os objetivos de carreira

Oferecer condições e oportunidades ⇨ organização
Buscar as oportunidades de carreira ⇨ pessoa

MEN - transferir, de forma estruturada, as lições da experiência de uma ou mais pessoas em uma determinada competência da força de trabalho, para melhorar a capacidade de outros indivíduos ou grupos de trabalho



Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

B
Previsível
Quantitativamente

Integração de Competências e Grupos de Trabalho Habilitados – ICG
Gerência Quantitativa de Desempenho – GDQ
Gerência da Capacidade Organizacional – GCP



GCP - quantificar e gerenciar a capacidade da força de trabalho e dos processos baseados em competência desempenhados



GDQ - prever e gerenciar a capacidade dos processos baseados em competência para atingir os objetivos mensuráveis de desempenho



ICG - melhorar a eficiência e agilidade de trabalho interdependentes, integrando as habilidades de processo com diferentes competências da força de trabalho e investir em grupos de trabalho para determinar como conduzir suas atividades de forma mais eficaz

Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Enfoques e Estruturação do MPS-RH – Processos

A
Em Otimização

Melhoria Contínua da Capacidade – MCC
Alinhamento do Desempenho Organizacional – ADO
Inovação Contínua da Força de Trabalho – ICF

MCC - prover uma estruturação para os indivíduos e grupos de trabalho melhorarem continuamente a sua capacidade para a realização de processos baseados em competência

Mecanismos
de melhoria

Evolução
Individual

Evolução de
grupos

Efeitos na
Organização

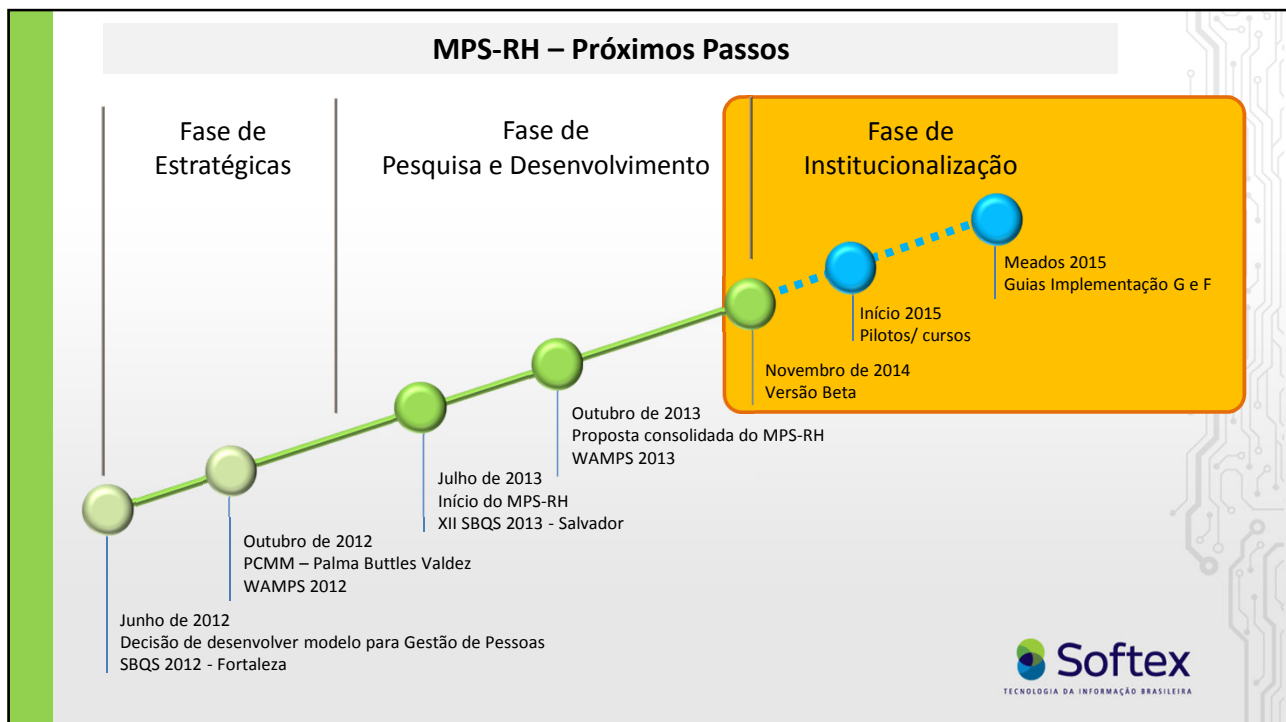


ADO - melhorar o alinhamento dos resultados de desempenho entre os indivíduos, grupos de trabalho e unidades com o desempenho organizacional e os objetivos de negócios

ICF - identificar e avaliar práticas e tecnologias inovadoras e de melhoria para a força de trabalho e implementar os mais promissores em toda a organização



Softex
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA



Programa MPS.BR e Modelo MPS: MPS-RH

Obrigado Perguntas?

Softex

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

mps Br

Associação de
Programas de
Gestão de
Pessoas

ETM – MPS-RH

- Gleison Santos (COPPE)
- Renato Luiz Della Volpe (ASR Consultoria)

<http://www.softex.br>