

## **XRP** | Recursos Humanos

Apresentação focada nas aplicações:

**XRP** | Gestão por Competências

**XRP** | Avaliação de Desempenho e Gestão por Objectivos





## Desenvolvimento

---

**XRP** | Formação

**XRP** | Avaliação de Desempenho

**XRP** | Inquéritos e Sondagens

**XRP** | Painel de bordo (Jul/10)

**XRP** | Recrut. e Gest. de Currículos (Out/10)

**XRP** | Gestão por Competências

**XRP** | Sugestões e Reclamações

**XRP** | Revisão Salarial

## Gestão administrativa

---

**XRP** | Seguro de Saúde

**XRP** | Gestão Turnos/Banco de Horas

**XRP** | Apresentação de Despesas

**XRP** | Gestão de Frotas

**XRP** | Trabalhador Estudante

**XRP** | Férias e faltas (Jul/10)

**XRP** | Deslocações e Viagens

**XRP** | Telemóveis

# Referências

Todas as empresas que a seguir se apresentam, têm instaladas as aplicações **XRP** | Avaliação de Desempenho e **XRP** | Gestão por Competências.

ERICSSON  Spain

ERICSSON  Portugal



Portugal Espanha Itália Grécia



Este módulo permite implementar um sistema de avaliação de desempenho e cumprimento de objectivos. Permite quer sistemas em que a avaliação é feita numa única fase, quer sistemas a várias fases.

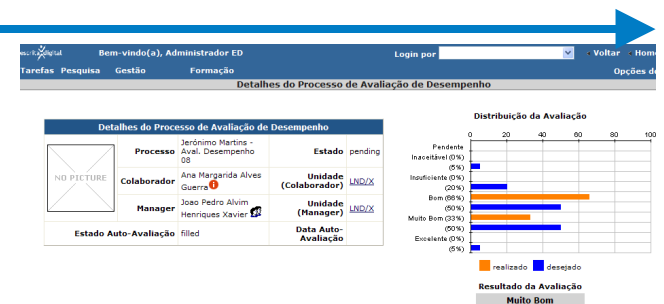
## Fixação dos objectivos



Geralmente o processo decorre entre o avaliado e o avaliador. A aplicação permite circuitos hierárquicos, quer directos, quer incluindo “grandfather” quer necessitando de validação até ao topo do organograma. O Gestor de RH pode intervir para cuidar das excepções.

- Revisões;
- Ajustamentos;
- Mudanças de função;
- Mudanças no organograma;
- Implementação de proras;
- Alteração de objectivos;
- Mudança de chefias.

## Avaliação



Na avaliação são disponibilizados mecanismos que permitem:

- Avaliar de forma quantitativa ou qualitativa;
- Verificar a distribuição das avaliações;
- Validar face a uma distribuição desejada.

- Livre construção de formulários com possibilidade de inclusão de fórmulas matemáticas complexas;
- Possibilidade de preenchimento dos formulários pela chefia e/ou colaborador;
- Circuitos de autorização com hierarquia completa e/ou *Grandfather*;
- Possibilidade de efectuar *proratas*;
- Gestão de mobilidades, admissões e demissões;
- Auto-avaliação;
- Distribuição forçada com sistema de quotas;
- Validação orçamental para atribuição de prémios;
- Integração com aplicação de gestão por competências (opcional);
- Integração com aplicação de revisão salarial (opcional).

# Abordagem à gestão por competências

- Associação das competências às funções e/ou níveis hierárquicos;
- Especificação de qual o nível de competência para cada função;
- Associação de banda salarial a cada função;
- Possibilidade de criar planos de carreira que estabelecem o caminho em termos de funções;
- Possibilidade de enquadrar os candidatos a recrutamento nas competências;
- Possibilidade de confrontar funções com o perfil individual do colaborador.

## Avaliação de Desempenho

- Definição do nível de competência pelas chefias.

## Formação

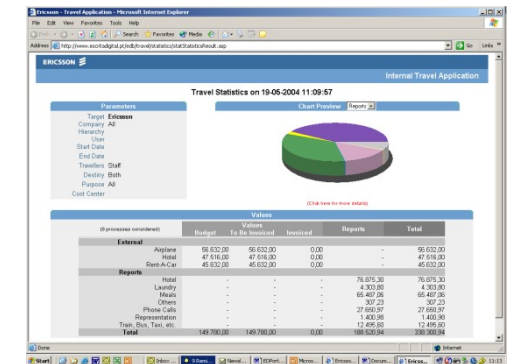
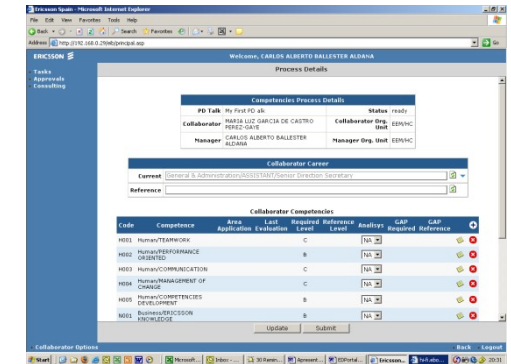
- Inserção de cada curso numa competência;
- O curso permite a atribuição de um nível de competência.

Utilizador: José Manuel Costa  
Cargo: Responsável de call center

Competências	Nível Requerido	Nível Formação	Nível Actual	GAP
<b>Humanas</b>				
Liderança	4	2	3	-1
Motivação	4	n/aplic	4	0
Trabalho em equipe	3	3	3	0
<b>Técnicas</b>				
Funcionamento software call-center	3	3	3	0
Funcionamento ACD	2	n/aplic	1	-1
<b>Negócio</b>				
Conhecimentos de seguro automóvel	5	4	3	-2
Conhecimento de técnicas de venda	3	n/aplic	3	0

## Principais Funcionalidades:

- Livre gestão da árvore de competências;
- Livre gestão das carreiras e funções;
- Associação a cada colaborador da carreira/função de referência e da carreira/função actual;
- Associação a cada função da banda salarial;
- Livre associação das competências às carreiras;
- Possibilidade de gestão de competências fora da carreira/função;
- Dois processos:
  - Análise de competências;
  - Desenvolvimento de competências;
- Integração com aplicação de formação.



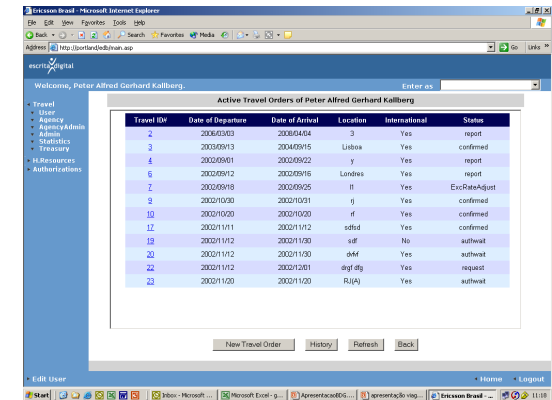




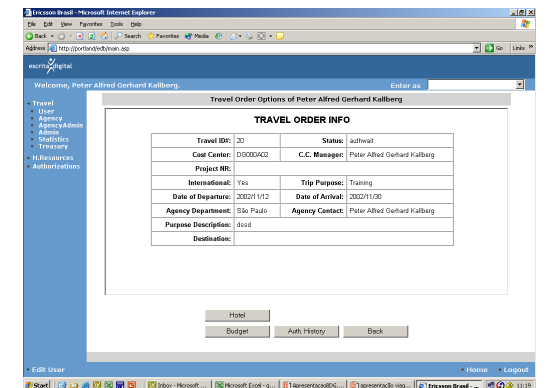
Competências	Treino ↔ 2 ↔ 3 ↔ 4
<b>Humanas</b>	-0,7
Liderança	0,1
Proactividade	1
Comunicação	-1
<b>Técnicas</b>	
Reporting	2
Accounting	2
<b>Negócio</b>	-2
Inglês	-3
Conhecimento da companhia	-0,5
Orientação para resultados	-1

## Funcionalidades comuns a todos os módulos:

- Interface em *browser*;
- Solução multilingue (Português/Inglês/Castelhano);
- *Workflow* personalizável de acordo com as regras da organização;
- Possibilidade de secretariado;
- Completa gestão de férias e indisponibilidades;
- Completo registo de *logs*;
- Gestão de utilizadores ou em alternativa, fácil conexão a outros programas de Gestão de Recursos Humanos;
- Ecrãs intuitivos, o que dispensa formação ao utilizador;
- Fácil interligação com as aplicações de *ERP* [*SAP, Navision, Movex, Quatro* com interligações activas].



Travel ID#	Date of Departure	Date of Arrival	Location	International	Status
4	2002/09/02	2002/09/04	3	Yes	report
5	2002/09/13	2004/09/15	Lisboa	Yes	confirmed
6	2002/09/01	2002/09/02	y	Yes	report
7	2002/09/12	2002/09/16	Londres	Yes	report
8	2002/09/18	2002/09/25	It	Yes	ExcRateAdjust
9	2002/10/00	2002/10/01	ij	Yes	confirmed
10	2002/10/20	2002/10/20	if	Yes	confirmed
12	2002/11/11	2002/11/12	sdff	Yes	confirmed
19	2002/11/12	2002/11/20	sdf	No	await
20	2002/11/12	2002/11/20	sdff	Yes	await
22	2002/11/12	2002/12/01	dff dff	Yes	request
23	2002/11/20	2002/11/20	RJA	Yes	await



TRAVEL ORDER INFO	
Travel ID#:	20
Status:	await
Cost Center:	00000402
C.C. Manager:	Peter Alfred Gerhard Kallberg
Project No.:	
International:	Yes
Trip Purpose:	Training
Date of Departure:	2002/11/12
Date of Arrival:	2002/11/20
Agency Department:	S&P Paulo
Agency Contact:	Peter Alfred Gerhard Kallberg
Purpose Description:	dodd
Destination:	