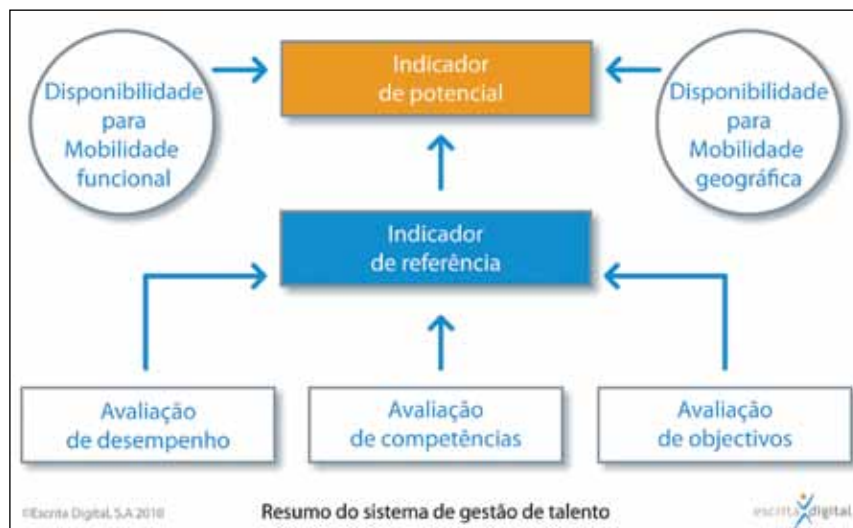


Caso de Sucesso – Portais Colaborador

Gestão de talento em portal



Tomé Gil, Director-geral da Escrita Digital

A importância de descobrir, reter e manter motivados os colaboradores é, hoje, indiscutível. Quem gere necessita de indicadores, métricas, que permitam ajudar a colocar cada colaborador no lugar onde as suas capacidades são melhor aproveitadas. E quando os colaboradores são muitos, os números são auxiliares preciosos.

O que vos apresento aqui é um sistema destinado a ajudar a gestão dos RH, em funcionamento numa empresa multinacional ligada às tecnologias de informação e comunicação. Foi desenhado com quatro objectivos fundamentais: fornecer um indicador do interesse do colaborador para a empresa; determinar o seu potencial e quais as funções mais adequadas às suas competências e ao seu perfil; dar uma ferramenta a todos os gestores (e não apenas ao departamento RH) que permita conhecer melhor os seus colaboradores e ajudar a encontrar os colaboradores certos; permitir que cada colaborador possa ter informação sobre o seu desempenho e saber quais as oportunidades mais adequadas ao seu perfil, às suas competências, ao seu desempenho e às suas limitações.

O sistema recolhe informação dos processos de avaliação de desempenho, de avaliação de objectivos e de avaliação de competências. Semestralmente, a empresa avalia as competências; anualmente, faz a avaliação do desempenho. A avaliação de objectivos é feita com periodicidade variável de acordo com as funções desempenhadas. Durante os processos de avaliação de competências e de avaliação de desempenho, a empresa aproveita para recolher a informação sobre a disponibilidade de cada colaborador para a mobilidade (geográfica e funcional). Toda a informação é registada e processada de modo a fornecer diversas informações e diver-

sos relatórios.

O sistema fornece múltiplas informações, contudo, por não ser possível aqui apresentá-las todas, vou cingir-me aos dois indicadores/ funcionalidades mais populares: o indicador de retenção e o motor de busca de potencial.

- O indicador de retenção é um número entre 1 e 5 que tem por objectivo dar informação do grau de interesse do colaborador para a organização. 5 significa um colaborador fundamental, 1 é um colaborador desengajado e em que a sua posição na organização tem de ser revista. Este indicador é construído utilizando uma média ponderada da avaliação de desempenho, da avaliação de competências e do sistema de bônus. O indicador é actualizado semestralmente e é calculado para todos os colaboradores com mais de seis meses na empresa.

- O motor de busca de potencial, apenas disponível para quem tem colaboradores sob sua responsabilidade, tem como objectivo dar uma ferramenta aos gestores para ajudar a encontrar as pessoas mais adequadas. O motor de busca permite escolher competências, em conjunto com o indicador de retenção, com a disponibilidade geográfica e funcional. Consoante os filtros introduzidos, apresenta os colaboradores que estão conforme os critérios, ordenados de acordo com a sua proximidade ao pretendido. O sistema foi construído utilizando as aplicações informáticas XRP [Avaliação de Desempenho e XRP |Gestão por Competências da Escrita Digital e está disponível no portal do colaborador, permitindo que, em qualquer momento, uma chefia possa ver os diferentes indicadores e utilizar o motor de busca entre os colaboradores que a si reportam. Cada colaborador pode também visualizar os seus indicadores e ter informação sobre os seus resultados face a todos os trabalhadores da empresa. A organização tinha, no final de 2009, cerca de 2 500 colaboradores e, em média, 660 acedem às ferramentas pelo menos um vez por mês fora dos períodos de avaliação.

O sistema foi desenvolvido ao longo de três anos e, na sua génese, esteve a informatização do sistema de avaliação de desempenho suportado nas aplicações da Escrita Digital. A evolução do sistema de avaliação de desempenho conduziu a este sistema, que, internamente, é conhecido como de gestão de talento.

O sistema recolhe informação dos processos de avaliação de desempenho, de objectivos e de competências. Semestralmente são avaliadas as competências e anualmente o desempenho