

## **XRP** | Recursos Humanos

Apresentação focada na aplicação:

**XRP** | Talento e Potencial



## **XRP** | Família de aplicações



### **Desenvolvimento**

---

**XRP** | Formação

**XRP** | Recrutamento

**XRP** | Avaliação de Desempenho

**XRP** | Gestão por Competências

**XRP** | Talento e Potencial

**XRP** | Sugestões e Reclamações

**XRP** | Inquéritos e Sondagens

**XRP** | Revisão Salarial

### **Gestão administrativa**

---

**XRP** | Seguro de Saúde

**XRP** | Trabalhador Estudante

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

**XRP** | Férias e faltas

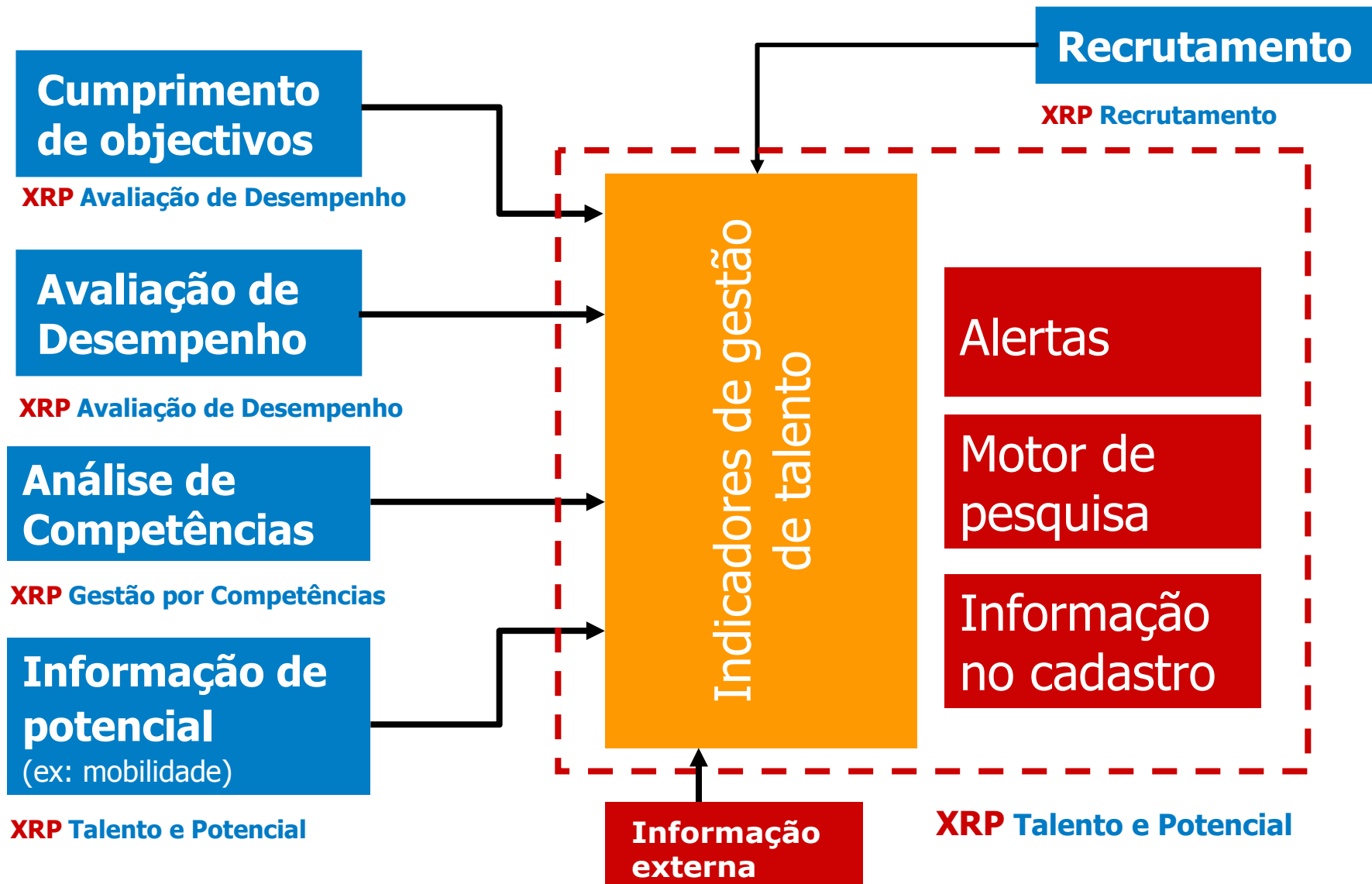
**XRP** | Apresentação de Despesas

**XRP** | Deslocações e Viagens

**XRP** | Gestão de Frotas

**XRP** | Telemóveis

# Abordagem à gestão do talento



## Sobre os indicadores de talento



Média ponderada dos diversos elementos de recolha da performance e do potencial dos colaboradores.

Alguns exemplos:

### **Potencial:**

- + 15% disp. para mobilidade funcional +
- + 35% competências de liderança +
- + 50% três últimas avaliações de desempenho

### **Key elements:**

- + 60% dificuldade de substituição
- + 40% três últimas avaliações de desempenho

## 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

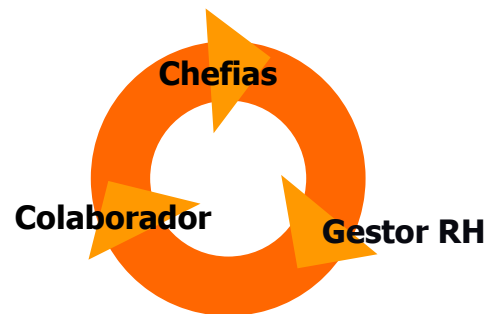
# XRP | Competências

## Relatório - Diagnóstico das Competências

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

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 proratas;
- Alteração de objectivos;
- Mudança de chefias.

## Avaliação



Na avaliação são disponibilizados mecanismos que permitem:

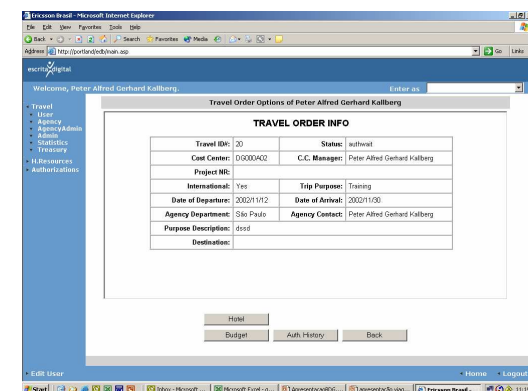
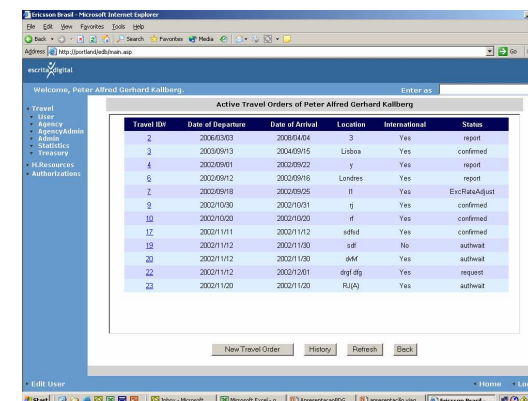
- Avaliar de forma quantitativa ou qualitativa;
- Verificar a distribuição das avaliações;
- Validar face a uma distribuição desejada.





## 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].



# Referências



ERICSSON  Portugal

ERICSSON  Brasil

ERICSSON  Spain

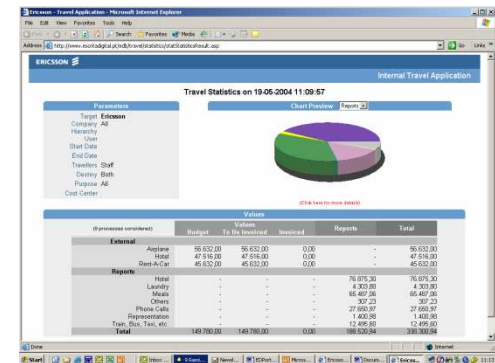
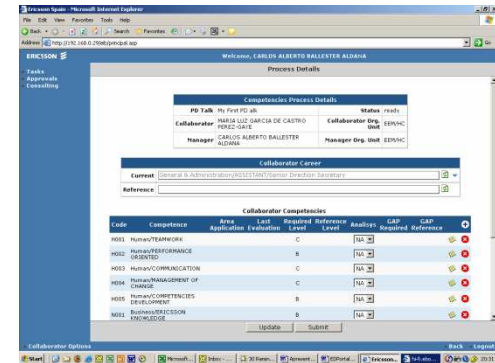


Portugal Espanha Itália Grécia



## 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.



- 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).



Este módulo permite a livre construção de indicadores oriundos dos processos de Avaliação de Desempenho e de Avaliação de Competências. Disponibiliza para além de informação de cadastro, um motor de busca para toda a organização que permite encontrar colaboradores com determinadas características

### **Principais Funcionalidades:**

- **Livre construção dos indicadores;**
- **Possibilidade de associar escalas gráficas e/ou sistema de escalas da organização;**
- **Indicadores podendo ser construídos com base em modelos multi-critério;**
- **Motor de busca com possibilidade de cruzar indicadores;**
- **Ecrã de histórico do colaborador com resumo actualizado;**