



Talent Solutions

Supporting Your People Agenda

A Nossa Oferta para Transformação da Função Recursos Humanos

2024

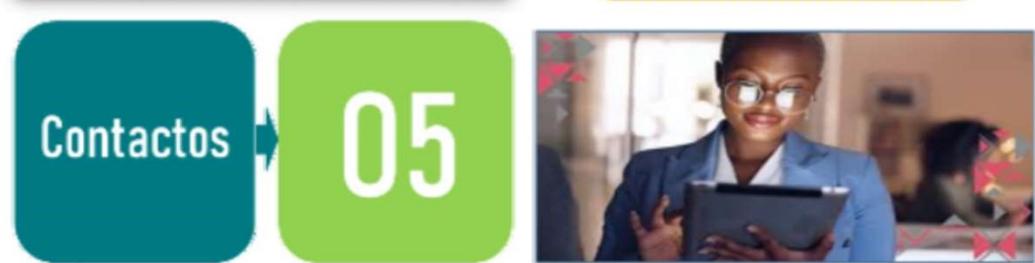
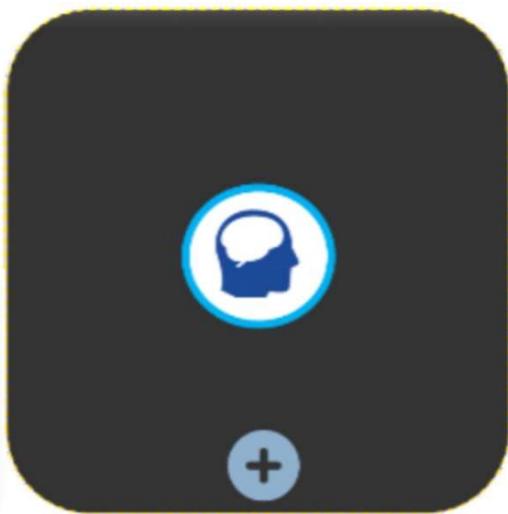
*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma
necessidade do seu negócio*



Talent Solutions

Supporting Your People Agenda

Agenda



Back

Start

→

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



01

Quem somos

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Quem Somos...



A Talent Solutions é uma empresa angolana, especializada na prestação de serviços de consultoria na área da gestão estratégica de Capital Humano. A nossa equipa é composta por profissionais com vasta experiência na área da gestão estratégica de RH.

Os nossos serviços estão centrados nos 3 pilares organizacionais:



Pessoas, que agregam valor são críticas para o negócio



Processos, porque as organizações estão assentes em processos



Tecnologias, alavancam o potencial das pessoas, tornando os processos mais eficientes

O que ambicionamos...

Ser um parceiro de preferência das empresas angolanas, em especial as PMEs

O que valorizamos...



A qualidade dos nossos serviços



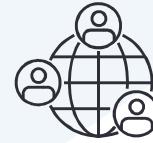
As relações transparentes com os nossos parceiros, baseadas na confiança



O desenvolvimento dos nossos parceiros



A criatividade e inovação (Conhecimento)



A diversidade cultural

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



02

Agenda das Pessoas

*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma
necessidade do seu negócio*



Agenda das Pessoas

Porque os negócios são feitos por Pessoas e para Pessoas...

Tendências Globais sobre a Agenda das Pessoas



O que pensam as Pessoas...

 Normalmente as despesas com o pessoal representam **mais de 70%** das despesas operacionais das organizações

 **42%** dos executivos afirmam que a força de trabalho contigente vai alterar a dinâmica do mercado de trabalho

 **86%** das organizações reconhecem que necessitam rever o seu pacote e políticas de compensação e benefícios

 **74%** dos millennials consideram que as organizações têm a responsabilidade de criar um mundo melhor

 **32%** dos colaboradores considera que poderia ser mais produtivo, se fosse melhor incentivado

 **70%** dos gestores considera que a maior parte das iniciativas de mudança organizacional não produzem a mudança desejada

 **60%** dos gestores considera que não tem as ferramentas adequadas para suportar a tomada de decisão, relativa à gestão de talento

 **75%** dos millennials considera importante que as organizações tenham um propósito, com o qual se identifiquem

 **70%** das empresas afirmam ter a intenção de automatizar o trabalho, tanto quanto possível, para permitir que os colaboradores se concentrem nas actividades que agregam valor

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



03

A Nossa

Proposta de Valor

*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma
necessidade do seu negócio*



A Nossa Proposta de Valor

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio

A nossa proposta de valor é centrada nas necessidades dos nossos parceiros de negócio. Prestamos serviços de consultoria estratégica de Recursos Humanos, com padrões de qualidade ao nível das principais consultoras no panorama mundial.



Experiência

Possuímos experiência comprovada em projectos de consultoria estratégica de RH em vários sectores



Proximidade

Proximidade aos nossos parceiros, construindo um relacionamento duradouro e baseado na confiança (experiência positiva)



Colaboração

Trabalhamos em conjunto com os nossos parceiros, de forma a garantirmos a qualidade dos entregáveis finais



Finanças

Combinámos a qualidade dos nossos serviços, com a oferta de condições financeiras competitivas

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



A Nossa Proposta de Valor

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio

Os nossos projectos contemplam um conjunto de actividades que nos permitem proporcionar aos nossos parceiros uma experiência de colaboração positiva, combinando o conhecimento das boas práticas globais com as necessidades locais das empresas angolanas...

Escutar e

Analizar

Identificar as reais necessidades dos nossos parceiros e analisar o estado actual do negócio

Organizar e

Diagnosticar

Estruturar e sistematizar toda a informação recolhida e partilhada pelo Cliente
Efectuar diagnóstico à situação actual

Construir /

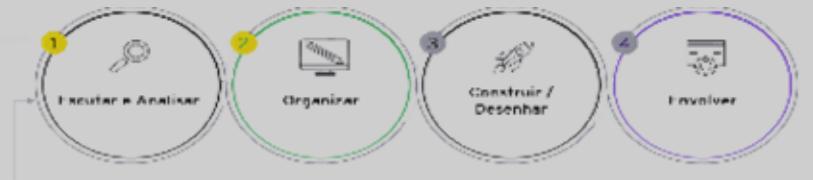
Desenhar

Desenhar o estado futuro em conjunto com o Cliente, de forma a garantir o alinhamento dos entregáveis finais com as suas expectativas e necessidades

Envolvimento e

Acompanhamento

Envolver, comunicar, formar e orientar, de forma a garantir a eficácia dos entregáveis finais



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



04

A Nossa Oferta de Serviços

*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma
necessidade do seu negócio*

A Nossa Oferta de Serviços

Possuímos uma vasta oferta de serviços para suportar o seu negócio, alavancando o potencial da função RH...

Clique nas imagens para descobrir mais sobre a nossa oferta



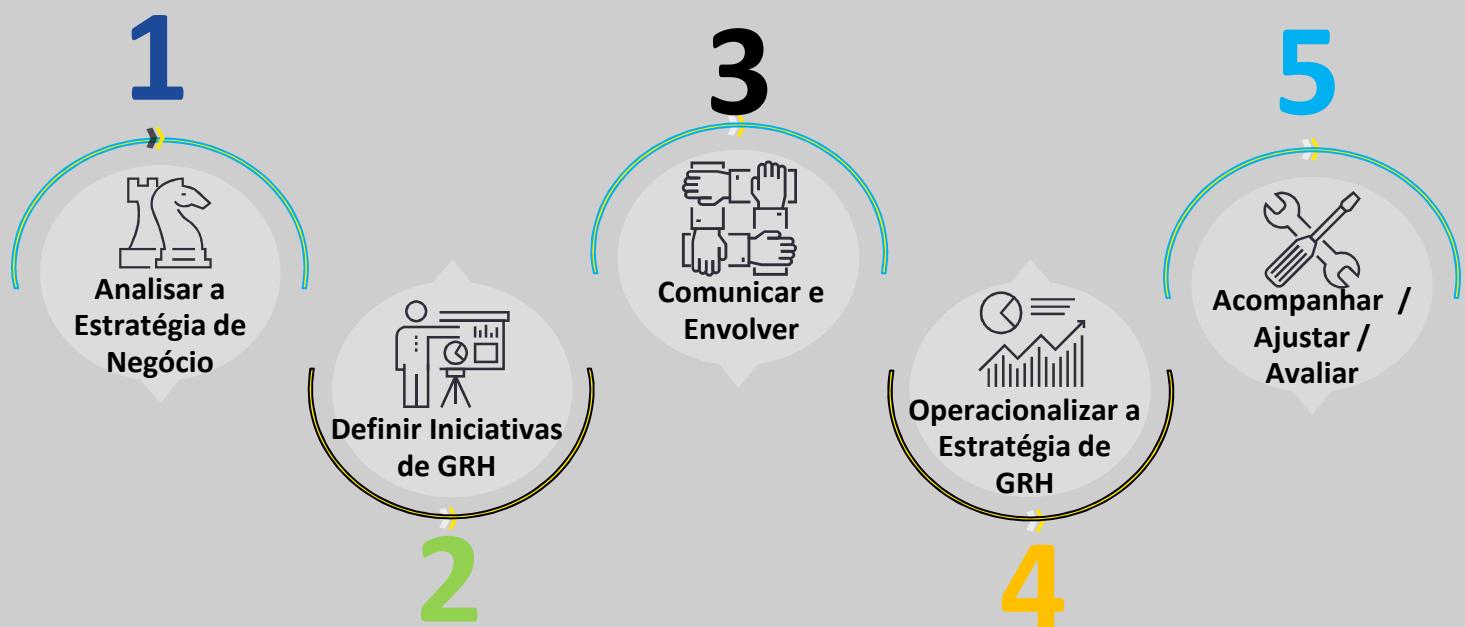
*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade
do seu negócio*



Estratégia de RH

Porque os negócios são feitos por Pessoas e para Pessoas...

A gestão estratégica de Recursos Humanos pressupõe o alinhamento da estratégia de Recursos Humanos com estratégia global da empresa, bem como a interacção continua entre as práticas e processos de Gestão de Recursos Humanos.

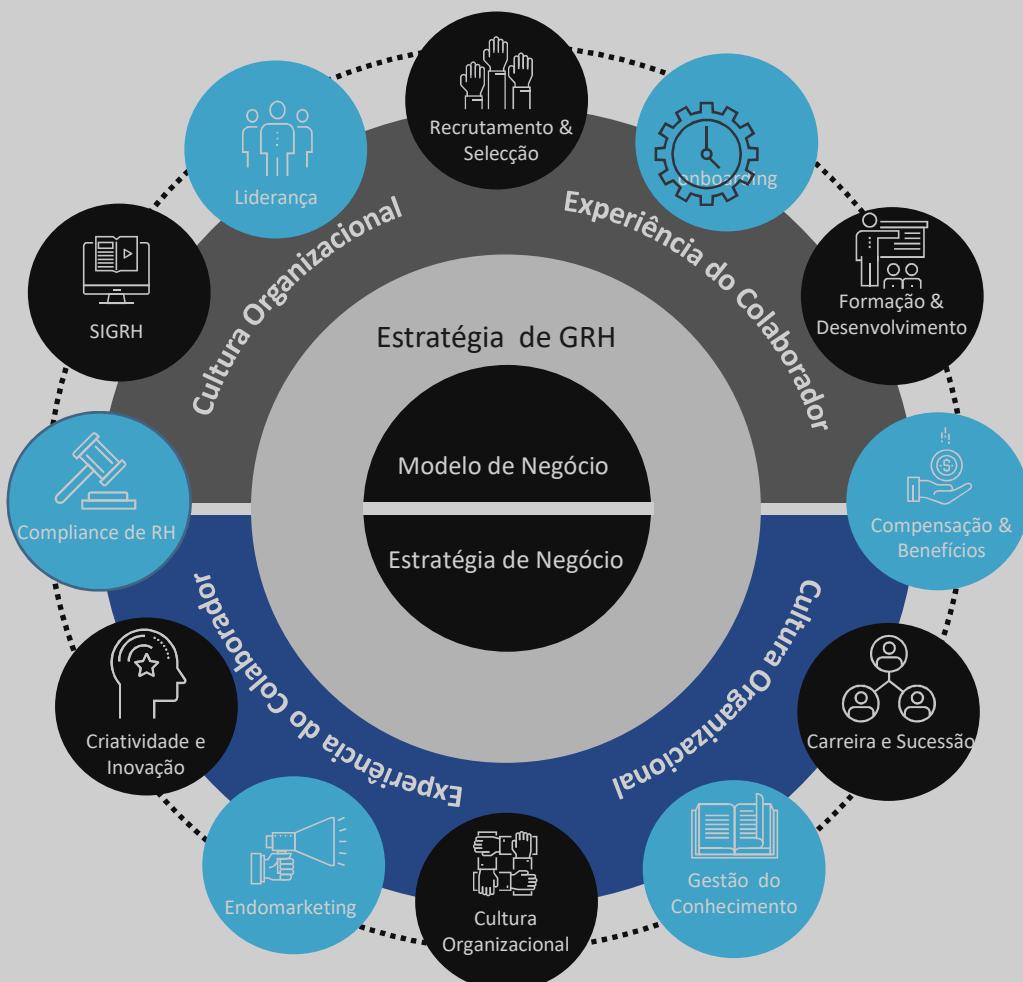




Estratégia de RH

Porque os negócios são feitos por Pessoas e para Pessoas...

A gestão estratégica de Recursos Humanos pressupõe o alinhamento da estratégia de Recursos Humanos com estratégia global da empresa, bem como a interacção continua entre as práticas e processos de Gestão de Recursos Humanos.



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



(Re)desenho Organizacional



“Organizational design is as much an art as it is a science”

O redesenho organizacional é uma das principais vias pelas quais as organizações podem se reinventar, para se ajustarem, e, ao mesmo tempo, darem respostas adequadas tanto ao desafios do mercado, como às exigências internas.

Princípios de Redesenho Organizacional



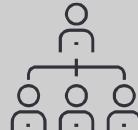
Alinhamento da Estrutura Futura com a Estratégia de Negócio



Envolvimento de Toda Organização



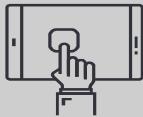
Segregação de Processos e Responsabilidades



Definição de um Modelo de Governance



Alinhamento da Nova Estrutura com os Processos, Responsabilidades, Funções e Competências



Analise da Tecnologia Existente e Futura na Organização



Ajuste da Força de Trabalho à Nova Estrutura Organizacional

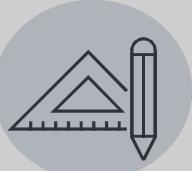


Definir Plano de Comunicação e Gestão da Mudança

Abordagem ao Redesenho Organizacional



Analizar Estrutura a Actual



Co-desenhar a Estrutura Futura



Comunicar a Nova Estrutura



Implementar a Nova Estrutura



Monitorizar e Ajustar

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Funções e Competências



“Competence is a greater creator of confidence to outperform your competitors”

O modelo de funções e competências é a base dos processos e práticas de Gestão de Recursos Humanos. Ele deve estar alinhado à estrutura da organização, aos processos e às responsabilidades das unidades orgânicas.

Função /
Responsabilidade
/Requisitos



Competências Técnicas



Recrutamento e
Seleção

Grupo Funcional

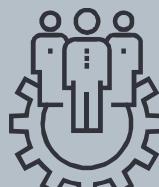


Competências
Comportamentais



Formação e
Desenvolvimento

Família Funcional



Nível de Proficiência

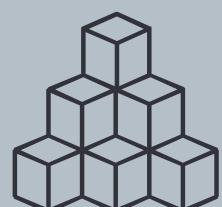


Carreira e Sucessão

Banda Funcional



Matriz e Catálogo
de Competências



Compensação e Benefícios

Avaliação de Desempenho



*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade
do seu negócio*

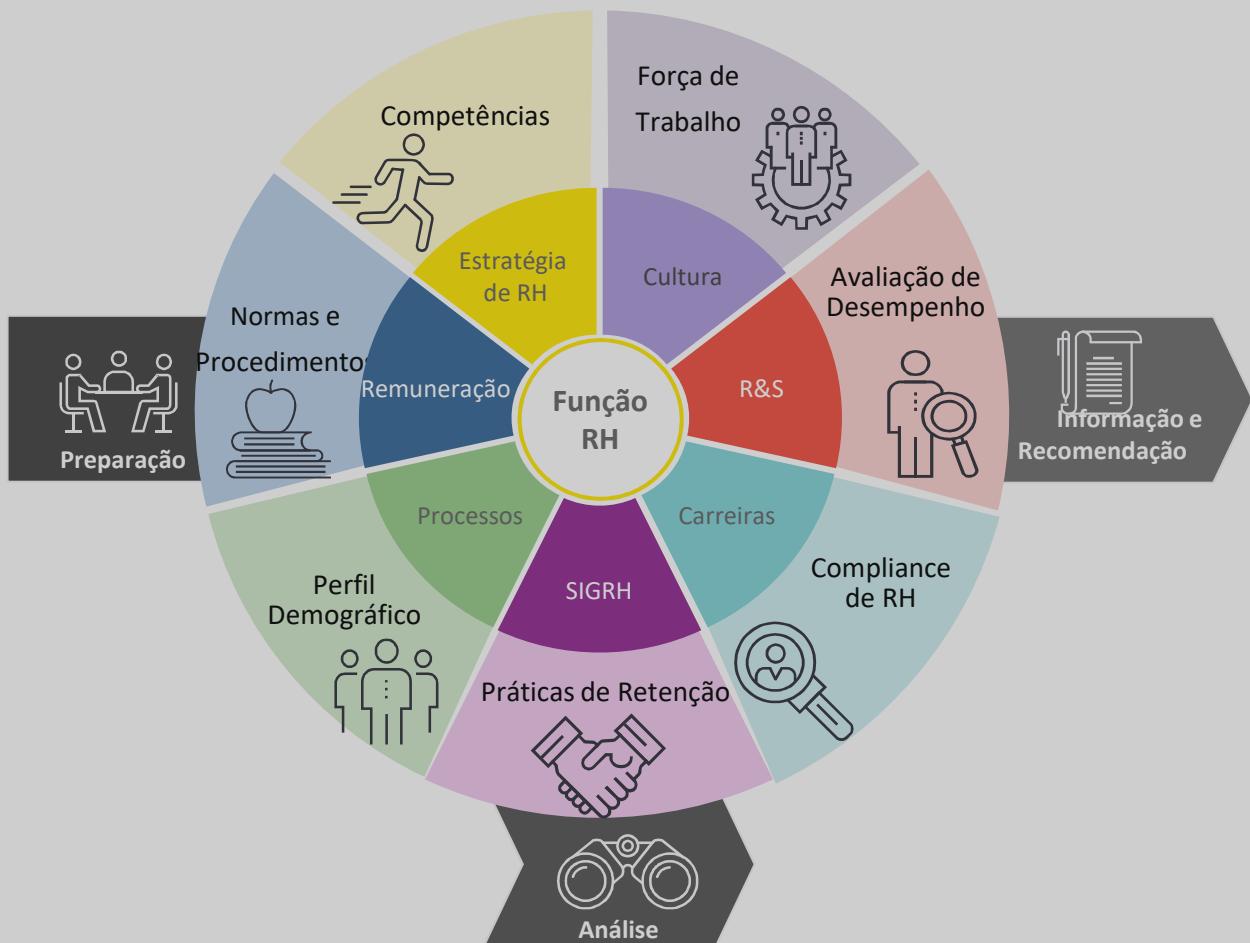


Diagnóstico de RH

Porque os negócios são feitos por Pessoas e para Pessoas...

Os processos de diagnóstico à função de RH possibilitam que as organizações tenham uma visão sustentada sobre a eficácia das práticas, políticas e processos de GRH, bem como eventuais pontos de melhoria.

Os diagnósticos de RH são instrumentos fundamentais para a definição da estratégia de GRH, mas também para suportar a tomada de decisão nos processos de fusão, investimento ou abertura do capital da empresa na bolsa de valores.



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



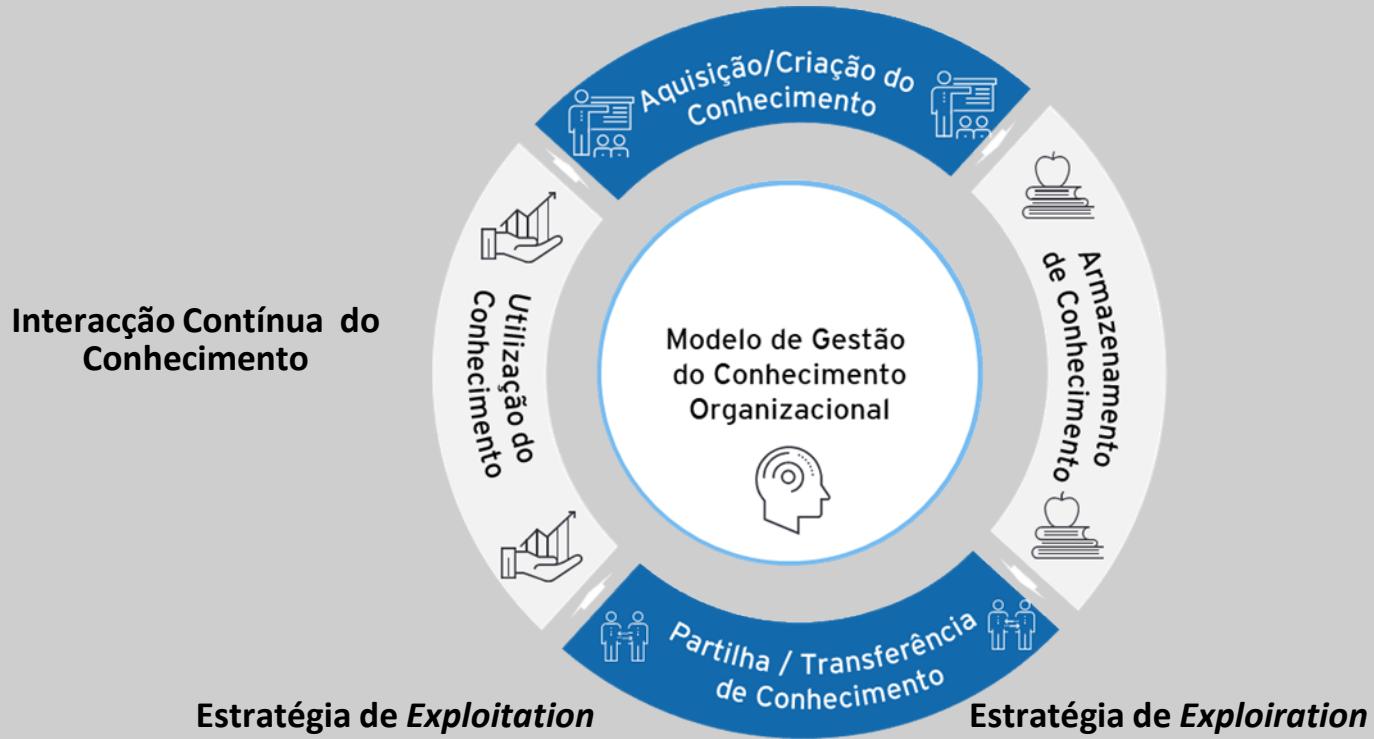
Gestão do Conhecimento Organizacional

“Knowledge is like a paint. Its not good unless it's used”

O conhecimento é o único recurso organizacional capaz de garantir a vantagem competitiva sustentada para as organizações, pelas suas características: **raro, valioso e insubstituível**.

As organizações que implementam modelos de gestão do conhecimento organizacional estão mais propensas para manter a sua **sustabilidade**, através da utilização do conhecimento para **inovar** os seus **serviços** ou **produtos**.

Modelo de Gestão do Conhecimento



*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade
do seu negócio*



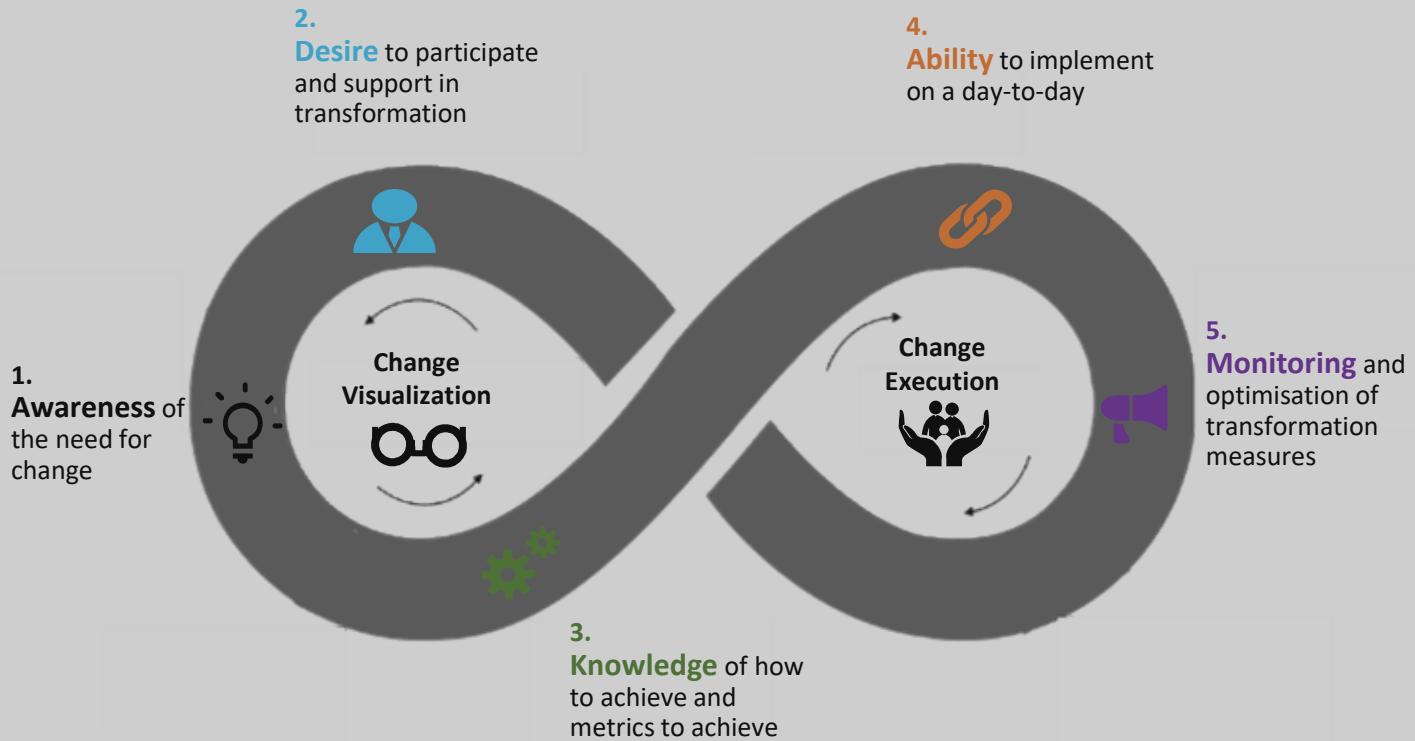
Gestão da Mudança Organizacional

“Change cannot be put on people. The best way to instill change is to do it with them. Create it with them”

As **mudanças** são geralmente **processos complexos** e difíceis de gerir. Para garantir o sucesso dos processos de mudança é necessário a **criação** de uma **retórica** para a **mudança**, capaz de **envolver** e **mobilizar** toda a organização.

Abordagem à Mudança Organizacional

ADKAR



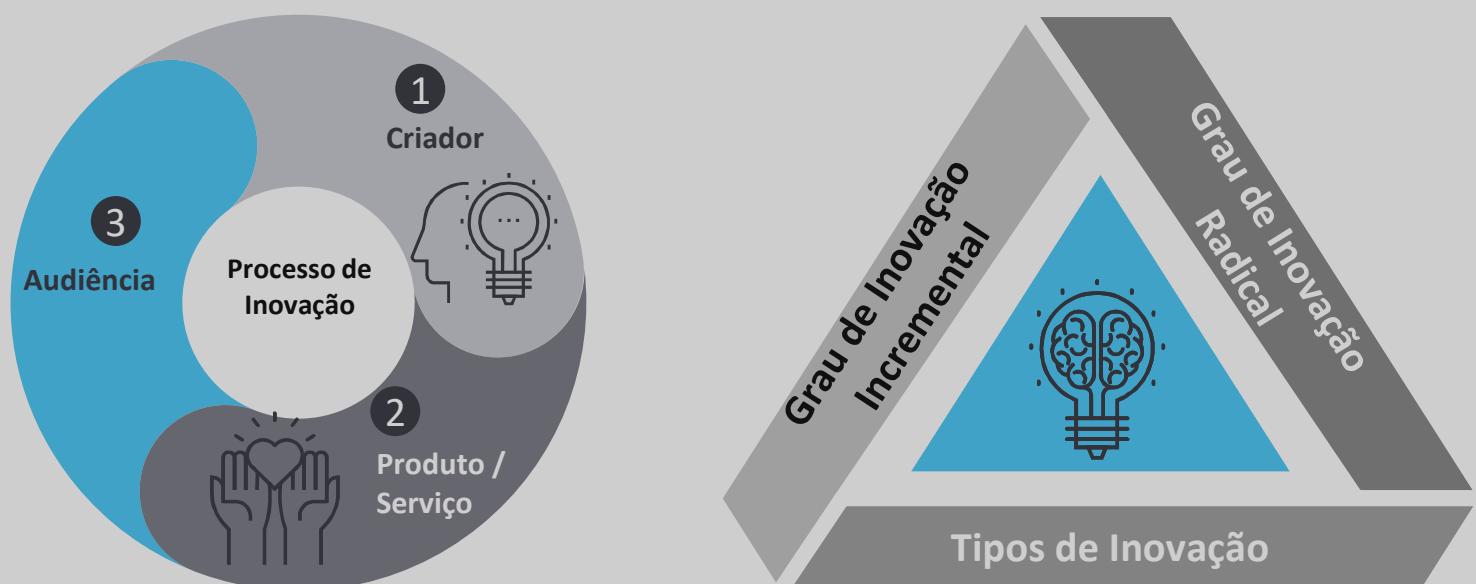
Criatividade e Inovação



“Innovate and disrupt your own business or somebody else will”

Nas últimas duas décadas, **52%** das empresas listadas na revista americana Fortune 500 **faliram, foram adquiridas ou deixaram de existir** como resultado da falta de inovação dos seus serviços e produtos.

De acordo com os dados do " Global Innovation Index 2022: What is the future of innovation–driven", Angola ocupa a 127^a posição, num total de 132 países analisados. As empresas nacionais obtiveram avaliações bastante negativas nos seguintes critérios: Instituições, Capital Humano e Pesquisa, Infraestruturas, Sofisticação do Mercado, Sofisticação Empresarial, Produtos de Conhecimento, Tecnologia e Produtos criativos





Diversidade e Inclusão

As organizações que obtêm resultados elevados, em termos de diversidade de diferenças culturais e inclusão, apresentam uma taxa de retenção mais forte do que aquelas com poucas diferenças culturais e poucas práticas de inclusão.

Resultados do Negócio	Organizações com equipas / lideranças diversas e inclusivas são:
	35% mais propícias para superar as normas do mercado
	70% mais ágeis para entrar em novos mercados
	19% mais aptas a aumentarem os lucros através da inovação
Atracção e Retenção de Talento	67% dos candidatos afirmam que a diversidade é importante quando consideram ofertas de emprego
	75% dos colaboradores querem mais diversidade na sua organização, de forma a atraírem e reterem os melhores talentos
	37% dos candidatos afirmam que não se candidatariam a uma empresa que tivesse classificações negativas no intem de D&I

Como as políticas e práticas organizacionais promovem a diversidade e a inclusão e eliminam a desigualdade - e como podem ser mais eficazes?

- ✓ Aquisição de Talento
- ✓ Gestão de talento
- ✓ Recompensas
- ✓ F&D
- ✓ Ambiente de Trabalho

Como é que o seu compromisso de D&I está integrado na forma como se relaciona com os seus stakeholders?



Visão, valores, transparência e Objectivos

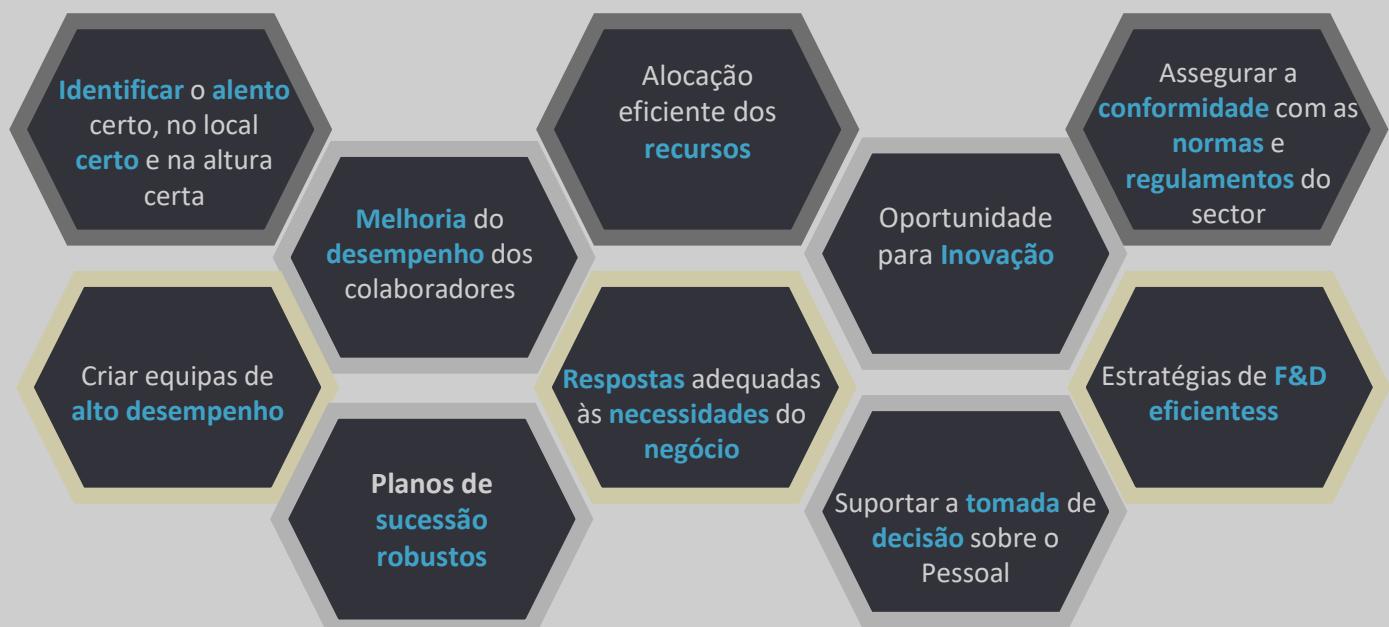
As lideranças reconhecem os valores de D&I?

Como é que os valores de D&I estão incutidos na cultura da organização?



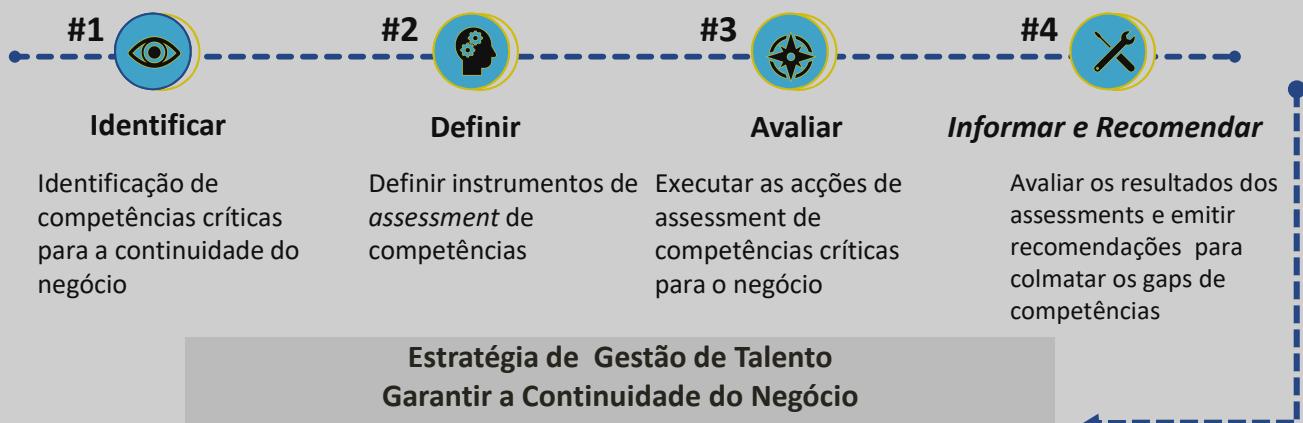
Assessment de Competências

“Assessment is today’s means of modifying tomorrow’s instruction”



Metodologia

Identificámos 4 etapas de intervenção rápida, cruciais para o mapeamento e *assessment* de competências críticas e essenciais para a continuidade do negócio:



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Cultura Organizacional

“Culture eats strategy at breakfast”

A cultura organizacional é a força colectiva que dá energia às organizações para concretizarem a sua estratégia. É a forma como colaboram, tomam decisões, criam, protegem os valor e como se motivam uns aos outros. Traduz-se na forma como se identificam / reconhecem e trabalham em conjunto.

Atrai Investimento

5

Os investidores preferem investir em organizações com culturas forte e positivas

Reduz o Risco

4

O valor para os accionistas diminui significativamente, devido à questões relacionadas com a gestão de riscos do negócio

Conheça
o seu ponto de partida

Fase 1



Diagnosticar e
Compreender

Fase 2



Prototipe a cultura
desejada



Idealizar e
Desenhar

Fase 3



Dê vida à nova cultura



Envolver e
Activar

*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade
do seu negócio*



Estudos de Clima Organizacional

"The voice of employees matters. Listen to them and act in accordance"

A realização de um Diagnóstico de Clima Organizacional permite às organizações perceberem o grau de satisfação dos seus Colaboradores, face às políticas e práticas de gestão utilizadas, bem como o seu impacto na satisfação dos clientes e, consequentemente, nos resultados globais da empresa.

Conhecer os **fatores que originam da satisfação** dos colaboradores e obter assim informação de suporte à decisão e à estratégia

Auscultar os colaboradores na identificação dos fatores que contribuem para o seu compromisso à empresa

Percepcionar o grau de **adesão à missão, visão, valores e cultura** da organização, por parte dos colaboradores

Benefícios dos Estudos de Clima

Melhorar os índices de desempenho individual e organizacional

Obter informação que permite o **alinhamento** dos programas de melhoria de satisfação do colaborador com os programas de satisfação do cliente

Conhecer a **percepção** que os colaboradores têm sobre as lideranças

1. Preparar



2. Diagnosticar



3. Recomendar



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Planeamento da Força de Trabalho

Porque os negócios são feitos por Pessoas e para Pessoas...

Na corrida pelos melhores talentos, o planeamento estratégico da força de trabalho é crucial para atrair e reter as competências necessárias, garantindo a eficiência dos processos organizacionais, da tomada de decisão, bem como do controlo dos custos com o pessoal.

57%

dos **trabalhadores**, globalmente, afirmam estarem dispostos a despedir-se do seu emprego, se não lhes for oferecida a flexibilidade que desejam

92%

Acreditam que a **diferença geracional** e cultural no local de trabalho contribuem positivamente para a sustentabilidade do negócio

90%

dos trabalhadores desejam também **flexibilidade** quanto ao local e ao momento em que trabalham



Preocupação crescente com o tema de Environment, social and governance (ESG)

87%

os **empregadores** têm tendência a considerar factores não financeiros, por exemplo, a sociedade, os trabalhadores ou os clientes, quando tomam decisões sobre a sua força de trabalho pós-pandemia

Requalificação e aprendizagem

83%

dos empregadores acreditam que haverá mudanças moderadas a profundas na aprendizagem e no desenvolvimento de **competências** no futuro

Adopção Digital

84%

dos empregadores consideram que as **ferramentas** e **tecnologias** digitais irão mudar significativamente no futuro

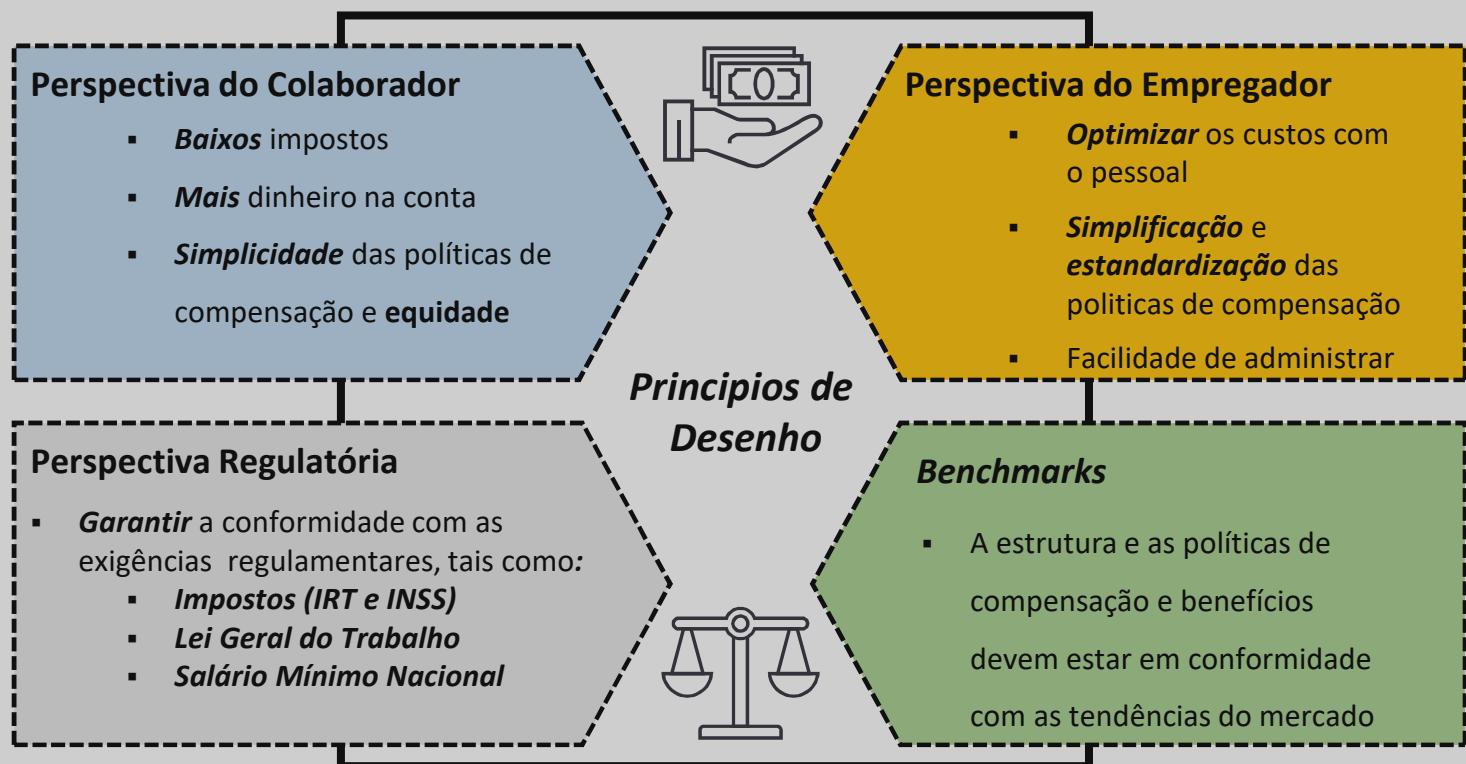
Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Compensação e Benefícios

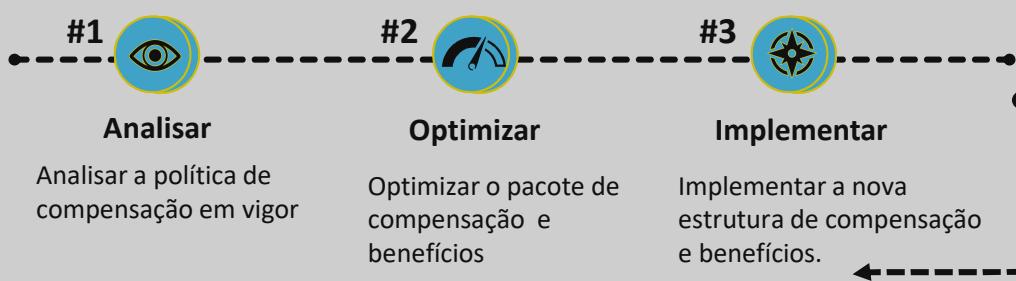
“Manter sob controle os custos com o pessoal em tempos de crise”

O desenho de políticas de compensação e benefícios deve considerar as seguintes perspectivas:



Metodologia

Apresentamos 3 etapas de intervenção rápida e essencial para o diagnóstico à política de compensação:



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



People Analytics



“HR will not be replaced by data analytics, but HR who do not use data analytics will be replaced by those who do”

As maiores empresas mundiais estão a apostar na sua capacidade de adquirir insights sobre a força de trabalho, que permitam a optimização da gestão de pessoas, bem como a tomada de decisões com impacto no negócio.

Tendências



30%

Apenas 30% dos CEOs afirmam que os RH estão a responder às expectativas e esperam um departamento de RH mais inovador e decisivo na performance da organização.



60%

60% das grandes empresas já estão a investir em HR analytics e a desenvolver centros de excelência.



A criação de uma infra-estrutura de HR analytics avançada no Grupo permitirá recolher informação que irá permitir tomar decisões nas operações com um impacto directo na performance organizacional, nomeadamente ao nível da optimização de custos com pessoal, melhoria dos resultados, satisfação dos clientes e rentabilidade dos investimentos em pessoas.



+ 5 a 6%

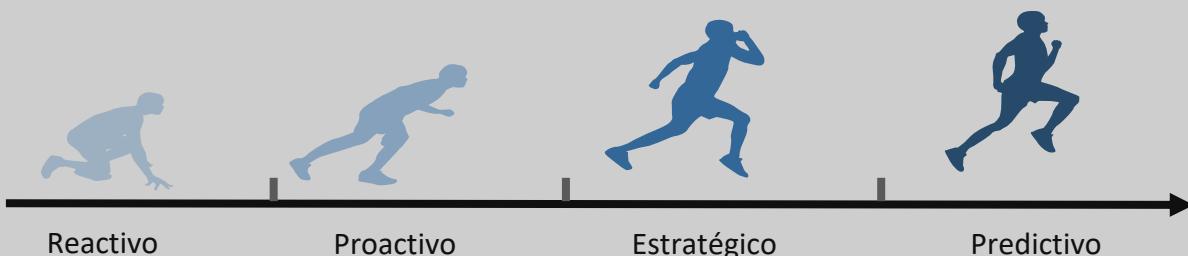
Empresas que utilizam Big data para tomar decisões são 5 a 6% mais produtivas e rentáveis.

5x



As empresas top performers utilizam 5 vezes mais sua capacidade analytics que as empresas low performers

Modelo de Maturidade em HR Analytics



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



Formação Contínua

“o investimento em conhecimento rende sempre os melhores dividendos”

A formação e desenvolvimento profissional / pessoal faz parte dos objectivos de desenvolvimento sustentáveis (ODS 2023) da ONU, ao mesmo tempo, tem sido um factor crítico para a inovação e sustentabilidade dos negócios.



A nossa oferta de formação esta dividida em dois pilares:



Apoio no Desenho do
Modelo de F&D



Desenho e Execução de Acções de
Formação

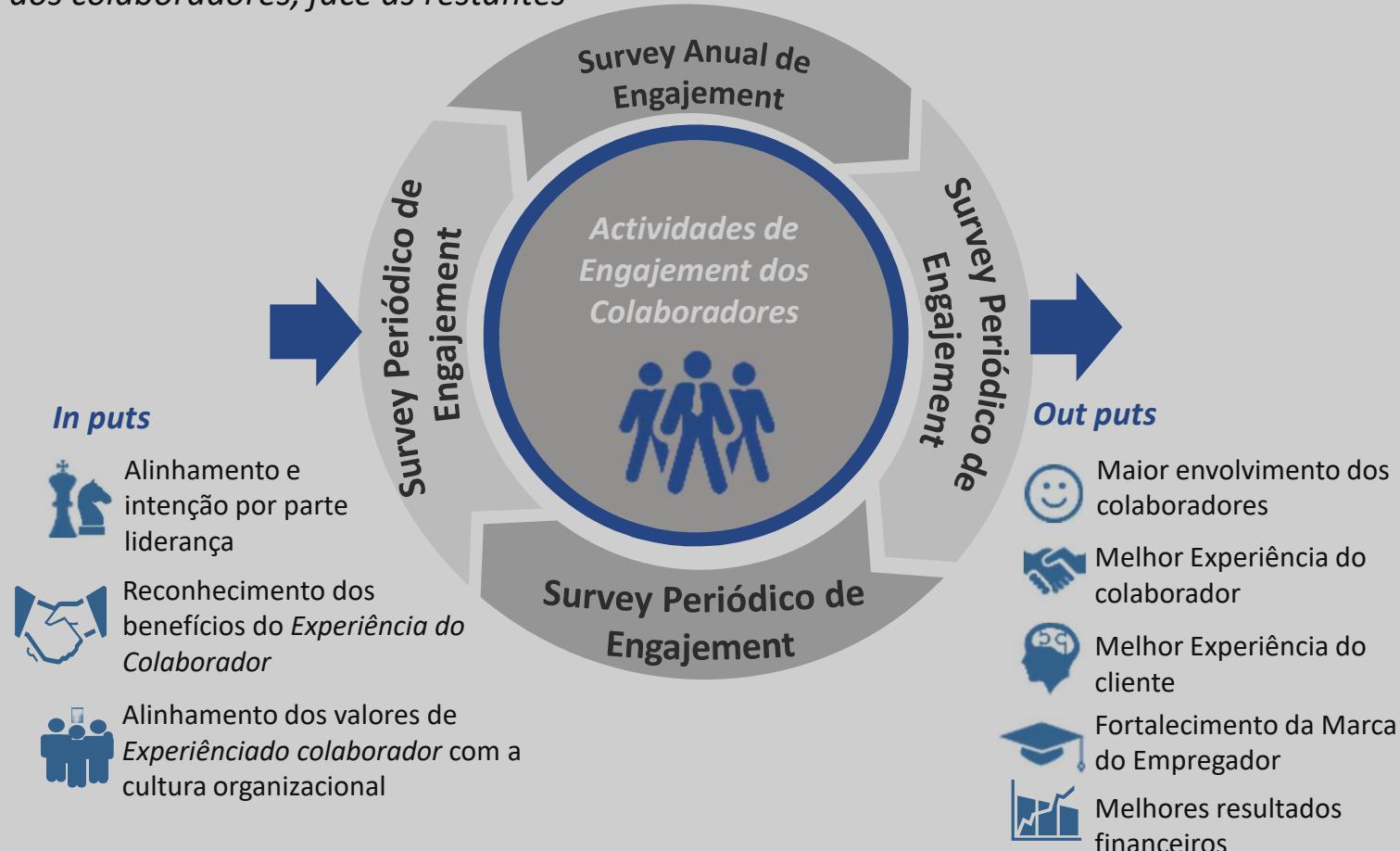
*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade
do seu negócio*



Experiência do Colaborador

“O seu maior instrumento de marketing são os seus colaboradores”

De acordo ao site da **glassdoor**, os colaboradores comprometidos promovem a lealdade dos clientes, através da demonstração de comportamentos positivos de serviço ao cliente. O engajamento dos colaboradores é fundamental para se ter um impacto positivo no serviço e na experiência proporcionados ao cliente. As organizações que foram classificadas como “**de classe mundial**” apresentam um índice superior de engajamento dos colaboradores, face às restantes



Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio



05

Contactos

Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma necessidade do seu negócio

Contactos

Possuímos uma equipa composta por profissionais com bastante experiência académica e profissional na área da gestão estratégica de Recursos Humanos



Mestre pela Universidade de Lisboa em Gestão Estratégica de RH.

+de 7 Anos de experiência em projectos de transformação / consultoria de RH no mercado angolano nos sectores financeiro, oil & gas, telecomunicações, mineiro entre outros

+ de 6 anos de experiência de trabalho em consultora internacional

Formador certificado pelo INEFOP



“ o investimento em conhecimento rende sempre os melhores dividendos ”



www.talentsolutions.ao



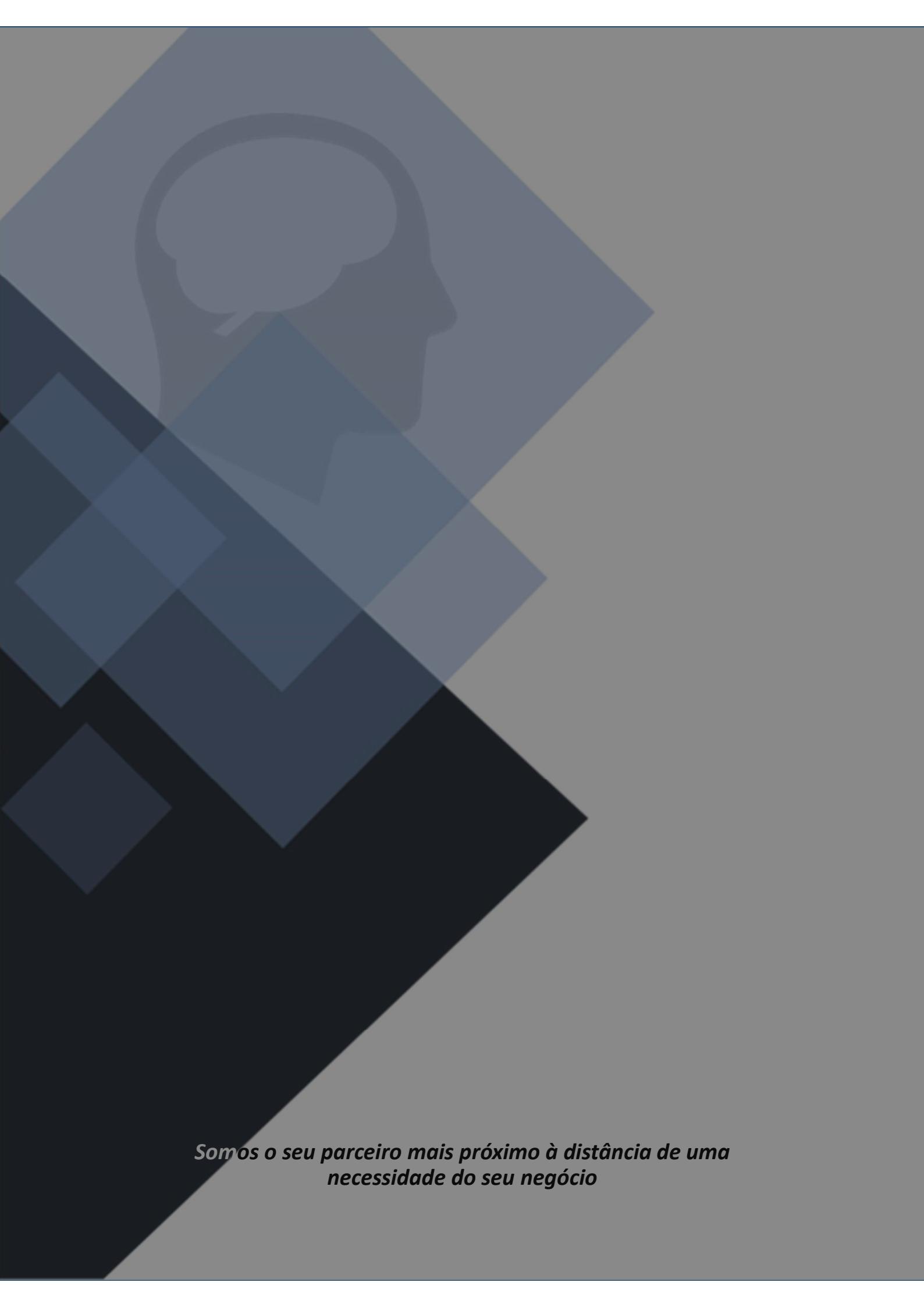
www.linkedin.com/in/talent-solutions-49881a329



consultoria@talentsolutions.ao
edivaldo.joao@talentsolutions.ao



Rua J, Edifício Nº 33, 3º Andar, Nº 46,
São Paulo



*Somos o seu parceiro mais próximo à distância de uma
necessidade do seu negócio*