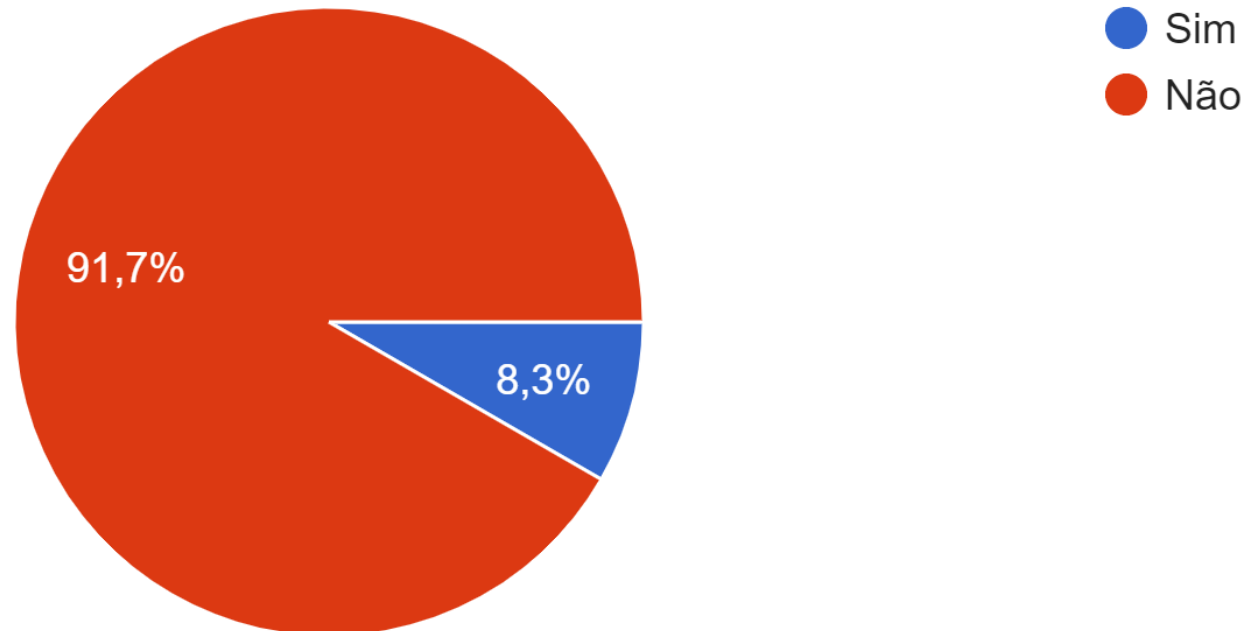


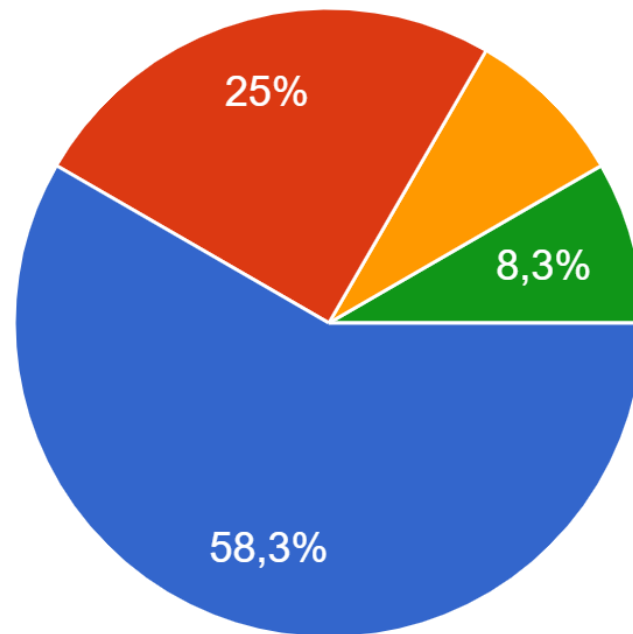
1 - Na sua visão, as empresas de nossa região tem conseguido estabelecer e fazer funcionar adequadamente seus planos formais de carreira e remuneração?

12 respostas



2 - Você considera o subsistema de C&S uma "caixa_preta"?

12 respostas



- Sim
- Não
- Infelizmente ainda é ima realidade
- é delicado, mas dá pra resolver, não chega ser uma caixa preta

DESAFIOS DO SISTEMA DE CARREIRA, REMUNERAÇÃO E DESEMPENHO

3 - Com base na sua vivência, quais os problemas difíceis de serem resolvidos em Cargos e Salários - do mais grave ao de menor gravidade. 12 respostas

A maioria dos gestores não entende que essa é uma ferramenta de gestão. Muitas vezes os gestores não seguem as políticas de cargos e salários estabelecidas.

Alta Direção autorizar a liberação das informações. Insegurança em cravar um funcionamento que não seja possível de se executar. Estamos num mundo que as coisas mudam muito rápido e as responsabilidades e desafios dos cargos acompanham isso, o que deixa difícil um modelo mais estático de cargo.

- Ajustar os salários pela média do mercado - Pagar o salário do comércio acima do que a Convenção Coletiva estabelece - A empresa conceder benefícios diferenciados

Mercado de Londrina ainda paga muito pouco para excelentes profissionais. A cultura dos empresários ainda não valoriza o desempenho/produzividade. Receio do empregado ficar comparando o seu salário com demais colegas. Falta de remuneração variável. Transparência junto aos empregados da política salarial quando aplicada. Feedback constante

Estabelecer critérios de meritocracia justos/ não quebrar as regras de valores do que já foi estabelecido para as faixas/ desqualificar o Plano e deixar de seguir com os reajustes diante de qualquer dificuldade econômica da empresa.

nao sei informar.

Começar o Plano de Cargos e Salários em uma empresa de grande porte, já consolidada, sem suporte de consultoria. Correções e equiparações salariais de níveis de cargos em diferentes setores.

Cumprimentos das políticas definidas;

equiparar salários piso com tempo de casa, remuneração por resultado;

O difícil é as pessoas entenderem o seu nível de desenvolvimento, eles sempre se acham bons mesmo que temos feedbacks e tudo mais;

Adequação salarial (todos os cargos); Avaliação das atribuições, responsabilidades do cargo x nível salarial.

1- as empresas não mantêm políticas de enquadramentos e reclassificação dos cargos e ao longo do tempo as empresas cometem injustiças com os colaboradores;

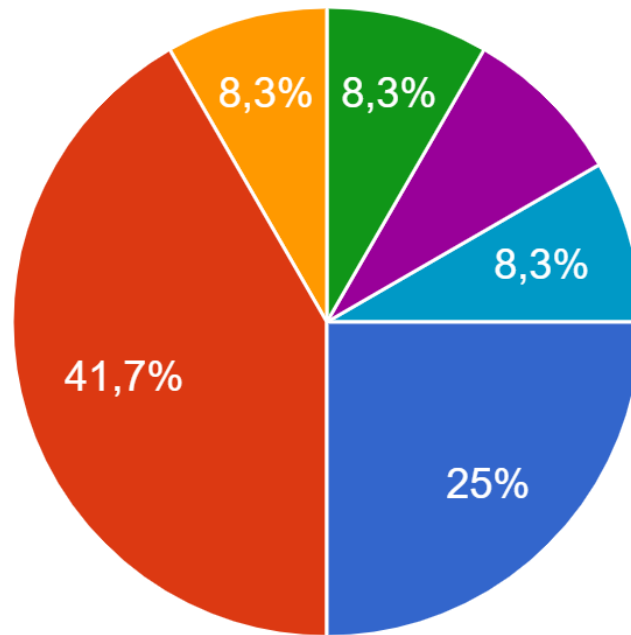
2- a falta de um profissional ou processo definido de C&S dentro das organizações levam a cometer erros e conseqüentemente injustiças;

3- não ter orçamento para manter e adequar as estruturas salariais.

DESAFIOS DO SISTEMA DE CARREIRA, REMUNERAÇÃO E DESEMPENHO

4 - Dentre as modelagens de metodologias disponíveis, com qual delas você tem aplicado?

12 respostas



- Modelo de Pontos
- Ranking de Mercado
- Remuneração por Habilidades e Competências
- Nenhum, fazemos as progressões de acordo com o acompanhamento do líder e solicitação do colaborador.
- nenhum
- hoje nao temos implantado