

QUAIS OS INDICADORES IMPORTANTES NO PROCESSAMENTO SALARIAL E NA GESTÃO DE RH



SILVIA AYALA

Consultora de pré-vendas • Meta4

Um dos **problemas** comuns em lidar com grandes quantidades de dados é a **dificuldade de estabelecer quais os mais importantes para se destacar**. Isto ocorre na área de Recursos Humanos, mais concretamente no **processamento salarial**. Graças ao uso de soluções tecnológicas especializadas, podemos realizar ações em blocos e agilizar processos. Portanto, é essencial estabelecer **métricas ou KPIs** (*Key Performance Indicator*) úteis para o entendimento de grandes quantidades de dados que dependerão em grande parte dos objetivos da empresa e dos interesses do departamento de RH. Antes de começar a medi-los, é necessário que **a solução tecnológica para o processamento salarial** abranja os seguintes aspetos: **Temporalidade dos dados; Detetor de erros; Cálculo dos pagamentos extra e retroativo; Simulação de futuros salários.**

KPIs do Processo Salarial

Automatizar os processos permite aos profissionais do departamento um tempo extra para analisar a situação do negócio, antecipar-se a possíveis problemas e encontrar soluções. Para isso, devem ser estabelecidos indicadores relacionados aos dados armazenados, como: Custos do trabalho por completo – FTE (funcionário em tempo integral); Percentagem dos custos de mão-de-obra relativamente ao total de despesas; Idade média dos funcionários; Perdas de acordo com a causa; Modificações em meio período; Mudanças salariais médias.

Outros KPIs de RH úteis para a empresa

- **Rácio de retenção de talentos:** percentagem de empregados que abandonam a organização voluntária ou involuntariamente em comparação com o número total de profissionais que permanecem na empresa;
- **Rácio ETC-RH:** usando novamente o termo ETC (*Employee a tempo inteiro*), pode calcular a relação entre as horas investidas em

Recursos Humanos para cada ETC para conhecer a produtividade do departamento;

- **ROI da tecnologia de RH:** ao usar o *software* para unificar os processos de Recursos Humanos, pode analisar o retorno do investimento da sua implementação;
- **Taxa de promoção interna:** percentagem de promoções por ano em relação ao total de funcionários;
- **Taxa de rotação involuntária:** percentagem de funcionários que deixam a empresa devido a demissões ou situações indesejadas semelhantes, em relação ao total de funcionários;
- **Taxa de abandono voluntário:** percentagem de empregados que saem voluntariamente da empresa em relação ao total de contratados.

Conhecer alguns destes KPIs relacionados com o campo de RH é, portanto, essencial para tomar decisões que afetam a organização em todas as áreas. Investir num orçamento maior para implementar um *software* **especialista em RH, irá aumentar a produtividade do departamento e criar novos planos de carreira para os funcionários, permitindo-lhes a crescer dentro da empresa.**

“*Investir num orçamento maior para implementar um software especialista em RH, irá aumentar a produtividade do departamento (...)*”



João-Planner
Joga muito bem bowling
Tem carro da empresa
É proativo

Andreia- Redatora Jr.
Faz bolachas para a sua equipa
Acaba de regressar da sua baixa de maternidade

Lúcia – Diretora PR
Aumenta a visibilidade da empresa
Quer reformar a sua casa
Foi promovida

Nuno - CEO
Gosta de ver series
Conheceu a sua mulher no trabalho
Potencia os valores humanos

Sandra-Estagiária
Está a tirar o seu segundo Master
É o seu primeiro mês na cidade

▲
“**Só existe uma pessoa que pode conhecer todos os profissionais da empresa. E podes ser tu.**”

Converta - se no
melhor gestor
de talento

