

GRÁTIS

INTRODUÇÃO AO BPO DE GESTÃO DE PESSOAS

Revisão
14/04/22

**O FIM DAS CONSULTORIAS DE RH?
A SOLUÇÃO PARA AS “PME”?**

ALESSANDRO ROBERTO D'ÁVILA ASSMANN



**Viver de Gestão
de Pessoas**

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

© Todos os direitos reservados

BPO DE GESTÃO DE PESSOAS

SER o RH das empresas, de forma **terceirizada**.

Seria o fim das “**consultorias de RH**” como conhecemos, mas a **solução para as PME?**

Proponho uma **reflexão** sobre o mercado de PME (pequenas e médias empresas) e suas **demandas de gestão de pessoas**, para que **você tire suas conclusões**.



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**

por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Aviso importante!

- Este é um material introdutório sobre "**BPO de Gestão de Pessoas**" e por isso, são apresentados vários conceitos e termos, mas de forma resumida e objetiva;
- Não se trata de um TCC ou algo do gênero. O objetivo é **trazer esse conteúdo de forma mais prática e aplicável possível**, utilizando-se de exemplos e aplicações já vivenciadas pelo autor ou seus clientes;
- Sugiro que **anote de tudo** que lhe chamar atenção e suas dúvidas. Ao final, terá acesso aos contatos do autor para que possa contactá-lo para tirar suas dúvidas pontualmente;
- Esse material está em constante atualização. **Inscriva-se aqui**, caso tenha recebido ele diretamente em PDF. Desta forma, será avisado sempre que uma nova atualização seja disponibilizada ;-)
- Desejo uma boa leitura!



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



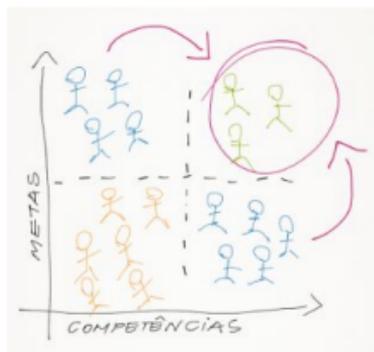
KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Antes: o que é Gestão de Pessoas?

Por definição: é um conjunto de técnicas e processos que tem como objetivo o desenvolvimento das pessoas nas organizações.

De forma prática, **são processos que visam melhorar o desempenho dos colaboradores e conseqüentemente da empresa como um todo.**



Quem **faz gestão de pessoas** (acompanha e orienta os colaboradores)?

R: O líder direto do colaborador.

Quem **orienta e acompanha os líderes** sobre as técnicas, processos e objetivos das atividades de gestão de pessoas?

R: A área de RH / DHO / Gente e Gestão.

Quem **propõe as estratégias, processos e técnicas de GP** que podem ser aplicadas?

R: A área de RH / DHO / Gente e Gestão.

Quem **apura, analisa e acompanha os indicadores** dos processos de gestão de pessoas (GP)?

R: A área de RH / DHO / Gente e Gestão.

Se você **concorda com essas afirmações**, siga lendo o conteúdo até o final! ;-)



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**

por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

O que é BPO?

BPO é uma sigla em inglês que quer dizer “Business Process Outsourcing” e traduzindo para o português é: **“Terceirização de Processos de Negócio”**

Em outras palavras, **terceirizar com outra empresa os processos que não fazem parte do “negócio central”** da empresa, mas não menos importante para seu bom funcionamento.

Isso já é uma realidade para algumas áreas – faz muito tempo – como é o caso, da contabilidade!

O que levaria uma empresa a terceirizar as **atividades de gestão de pessoas**, com uma outra empresa? Quais as vantagens de fazer isso?

- Empresa pode focar no que é mais importante para o negócio;
- Redução de custos (CLT x PJ);
- Experiência e vivência do parceiro (terceirizado);
- Gestão dos resultados;
- Trabalho rápido e preciso;
- Acesso a tecnologias e atualizações da área;
- Vantagem competitiva;
- Redução dos processos manuais – e papel;
- Ter alguém **PENSANDO** junto e **EXECUTANDO**;



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**

por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Qual a diferença para a consultoria?

A consultoria vem para “**prestar consulta**”, geralmente pontual (solta): fazer um diagnóstico; fazer uma pesquisa de clima; fazer um processo seletivo; fazer uma avaliação psicológica; fazer entrevistas, etc.

No caso dos **projetos**, acontece algo bem parecido: começam, tem um desenvolvimento e terminam com a entrega final (conclusão).

Em ambos os casos, quanto o trabalho terminar, o **prestador de serviço só vai voltar se for chamado(a) novamente pela contratante!**

Não é algo contínuo. É uma atuação “sob demanda”.

No caso do BPO de Gestão de Pessoas, existe uma “entrega mensal” e um escopo de trabalho mínimo, que precisam acontecer SEMPRE (mensalmente).

Imagine um “pacote de serviços” que inclua:

- ❖ realizar 1 avaliação de desempenho dos colaboradores semestralmente;
- ❖ realizar até 2 processos seletivos mensais para a empresa;
- ❖ fazer a avaliação de tempo de experiência dos novos colaboradores;
- ❖ criar e manter atualizadas as descrições de cargos da empresa;
- ❖ criar e manter atualizados os principais procedimentos operacionais da empresa (POP);
- ❖ criar e manter atualizado o regulamento interno da empresa;
- ❖ Realizar os itens acima por **R\$ xxxx mensais**, em um **contrato mínimo de 6 ou 12 meses**.



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**

por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Receita Recorrente

É vender um contrato (pacote) de serviços para uma empresa, cujo pagamento é mensal e tem uma duração determinada.

O “rol de serviços” descritos antes é um “pacote” e passa a ser vendido como uma solução para as empresas. O valor recebido MENSALMENTE gera a **RECEITA RECORRENTE!**

Modelos de negócio baseados em receita recorrente ficaram mais populares, com a chegada da Netflix, Disney+, GloboPlay e outros tantos atualmente, mas já existem a bastante tempo, como é o caso dos “escritórios de contabilidade”.

Os escritórios de contabilidade, “são o contador de pequenas e médias empresas que não tem contador interno (CLT)”. Eles “vendem” um pacote de serviços, pago mensalmente e esse pacote gera uma determinada “entrega” que o cliente irá receber mensalmente ao longo do contrato. Isso fideliza e permite que “vendam” outros serviços pontuais durante o contrato!

De forma prática é: vender “uma vez” e entregar algo TODOS os meses para o cliente.

O gráfico ao lado, demonstra a evolução da receita recorrente ao longo de 7 meses, de uma estratégia conservadora que considera que cada cliente fechou um pacote de R\$ 1.000,00 por mês (ticket médio) e um novo cliente é adicionado apenas a cada 2 meses.

Evolução da Receita Recorrente



Com essa estratégia, a partir do mês 7 a receita MENSAL é de R\$ 4.000,00 - mesmo se não vender mais nenhum contrato.



Viver de Gestão
de Pessoas

Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Agora, veja a matemática disso:

Se o objetivo é obter uma **receita recorrente de R\$ 10.000,00/mensal**, quantos clientes de BPO de Gestão de Pessoas são necessários?

- 1) Se o valor mensal (ticket) for **R\$ 500,00**, seriam **20 clientes**.
- 2) Se o valor mensal for **R\$ 1.000,00**, seriam **10 clientes**.
- 3) Se o valor mensal for **R\$ 2.000,00**, seriam **5 clientes**.



Qual é o seu objetivo?
O que tem no seu “pacote” de serviços de BPO?



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



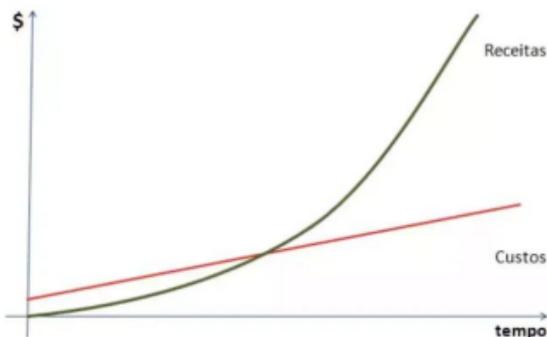
KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Escalabilidade

É crescer, agregar valor ao seu negócio, atender mais clientes e **AUMENTAR as RECEITAS SEM** aumentar os custos na mesma proporção.

O gráfico abaixo demonstra a escalabilidade na prática ao longo de um período e com um caso em que - inicialmente - os custos são superiores a receita inclusive (folha de pagamento, custos fixos, etc). Note que o custo cresce de forma mais linear ao longo do tempo, contra o crescimento exponencial de receita no mesmo período. Isso é "escalabilidade"!



De forma prática, é dizer que: **um novo cliente NÃO representa aumento de custos diretos!**

Se, para todo cliente novo for necessário contratar um novo colaborador e equipamentos por exemplo, o **negócio não é escalável**.

Para que isso seja possível, é preciso ter **PROCESSOS claros** para a execução interna dos serviços que serão **OFERTADOS** ao mercado, com **modelos de apresentação de resultados**, **modelos de conteúdos** e **ferramentas** que permitam automatizar partes mais operacionais do trabalho, para que **o time foque no resultado = estratégia**.



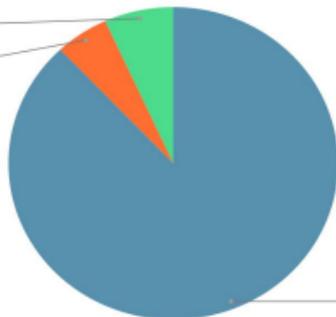
Mas vender para quem?

Mais de **90%** das empresas no Brasil são micro, pequenas ou médias empresas, representando mais de **17 milhões** de empresas **ativas!**

Empresas no Brasil

Demais
6,8%

Médias
6,2%



Microempresa
88,0%

Fonte: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas>

Como a área de gestão de pessoas pode ajudar estes empresários a **MELHORAREM SEUS RESULTADOS** - faturar mais, vender mais, crescer de forma estruturada ...?

Esses empresários (PME) possuem várias demandas de gestão de pessoas, mas o dia a dia acaba fazendo com que elas fiquem para “outra hora” e quando essa hora chega, **suas demandas são urgentes - incêndios!**

Como deixar de ser “bombeiro” para **SER ESTRATÉGICA** para estes empresários (mercado)?



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Mas nem tudo são flores :-)

Imagine que você está atendendo seu cliente de BPO de Gestão de Pessoas e ele lhe solicita algo assim:

- Preciso reduzir custos na folha de pagamento. Quem poderia ser desligado neste momento? OU
- Pretendo abrir uma filial na cidade "x", qual dos nossos atuais colaboradores estaria mais preparado para assumir como gerente? OU
- O "Fulano" pediu para sair, temos alguém para promover para o cargo que o "Fulano" ocupa? OU
- Precisamos contratar um novo operador de empilhadeira para a empresa. É pra ontem, consegue fechar essa vaga até quando? OU algo beeeem simples como ..
- Preciso de uma lista de aniversariantes deste mês ...

São demandas normais para um profissional de RH. Quanto tempo você levaria para preparar esse material para o cliente? Qual seria o **seu tempo de resposta?**

É neste momento que **os processos e ferramentas** irão fazer a diferença na sua ENTREGA!

E justamente por não estar "na empresa" esse tempo precisa ser o **MENOR POSSÍVEL!**



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Trabalho manual

No início é tranquilo, com 1 ou 2 clientes, dar conta de tudo com o bom e velho "pacote office", uma ferramenta para compartilhar arquivos, e-mail e whatsapp.

Imagino que seja organizado(a), então seu e-mail estará cheio de pastas de clientes, seu computador também. Tudo separado por cliente, documentos, planilhas, etc.

Quando chega um cliente novo, faz um "Ctrl+C, Ctrl+V" e ajusta a pasta do novo cliente com as coisas do outro e segue o "baile". Mas já pensou em:

- Quantos clientes você dá conta, sem ter alguém para ajudar (estagiária)?
- Os arquivos dos clientes ficam concentrados no seu computador? Como "compartilhar", sem bagunçar tudo? Como controlar versões das coisas e limitar o acesso da estagiária?
- Seus clientes enviam os currículos que recebem para seu e-mail? Envia os currículos em anexo? Precisa abrir arquivo por arquivo para fazer uma seleção?
- E o e-mail, vai compartilhar a senha do e-mail com a estagiária? Como compartilhar os históricos do cliente com ela?
- E backup? Seu computador tem backup diário? O que acontece se o computador estragar ou o HD parar de funcionar de um dia para outro? Tens um plano "b"?



- Seu e-mail fica na nuvem ou está no computador (outlook)?
- E se você tiver que se ausentar por um tempo, como seu cliente será atendido?

Fiz essas provocações, para que **pense nos processos acontecendo SEM DEPENDER** - necessariamente - **de você!** Eles precisam acontecer, mesmo sem a sua presença. A tecnologia ajuda nisso!



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

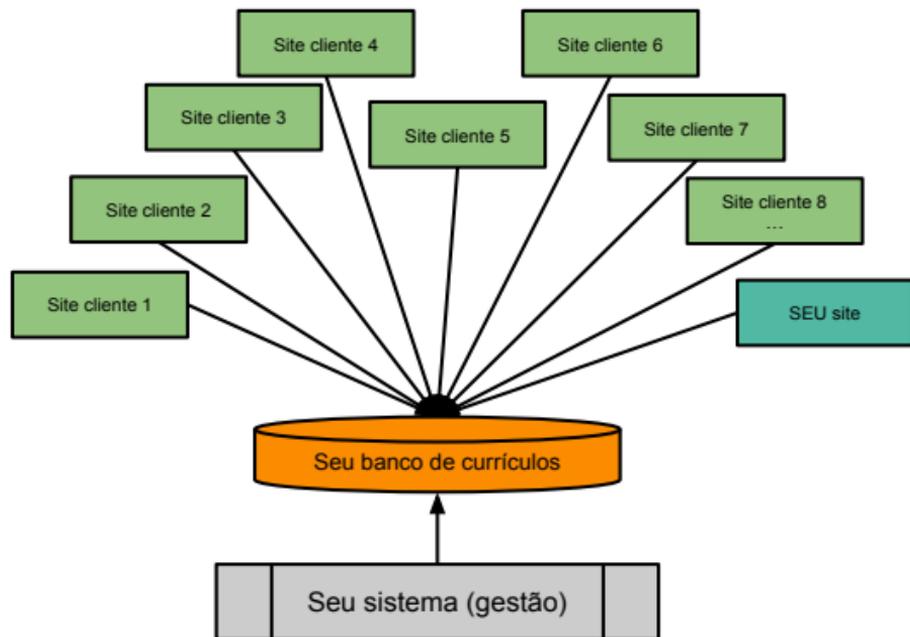
Revisão: 14/04/2022

Ferramenta de Recrutamento

Imagine você atendendo **10 clientes com o BPO de Gestão de Pessoas**.

E **dentro do site de cada cliente**, uma área de trabalhe conosco, com:

- Informações de **como é trabalhar na empresa**, quais são seus valores, benefícios, depoimentos, etc;
- Um **quadro de vagas** com as vagas abertas da empresa;
- Um **cadastro de currículo unificado**, onde o próprio candidato possa cadastrar e **ATUALIZAR** seu currículo - sem precisar passar por você;
- Um sistema que permita que o candidato candidate-se **APENAS 1x na mesma vaga**;
- Todos os sites - inclusive o seu - trabalhando em conjunto, com o mesmo propósito!



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta de Recrutamento 2

Multiplique tudo isso, com o fato de que cada cliente pode potencializar a divulgação das vagas e recebimento de currículos com outros canais, com suas redes sociais ...

E se os colaboradores (funcionários da empresa que você atende), pudessem **indicar pessoas para trabalhar na empresa que trabalham?** E se, fossem receber algum "bônus" ou gratificação se os seus indicados fossem passar pela experiência e efetivados?

Tem empresa que resolveu seus problemas de "currículos" assim!

Imagine se cada um dos 200 colaboradores, indicasse 10 pessoas diferentes?

Junte a isso, o fato de que o seu site pode captar 100 currículos em 1 dia e se cada cliente seu - com vaga aberta ou não - captar mais 10 cada, serão mais 200! E estão captando **TODOS** os dias, 24 horas por dia.

É a exponencialidade acontecendo! Uma espiral da abundância :-)

PS: Mas isso só é possível, se você for o "RH Externo" da empresa, pois se você for a "empresa de consultoria que fazer R&S" a empresa vai dizer para você "se virar" para encontrar os candidatos, pois está pagando você para isso.

Clique no botão abaixo para conhecer um sistema que resolve tudo isso!

Quero conhecer este sistema!



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta para Seleção

Imagine você gerenciando processos seletivos, acompanhando candidaturas por vaga, analisando currículos, aplicando testes em candidatos e **usando a força da marca do seu cliente para atração dos candidatos também.**

Realmente aplicar as estratégias de atração de candidatos interessados em trabalhar na empresa do seu cliente, permitindo que o próprio cliente divulgue vagas e atraia visitantes para o seu próprio site, sem receio que as pessoas saibam "quem é a empresa".

Dessa forma, você pode focar no processo seletivo e obtendo informações em tempo real sobre como está o processo seletivo:

- Quantos currículos compatíveis tem na base - antes mesmo de divulgar a vaga;
- Quantas pessoas se candidataram na vaga? Será que precisamos melhorar a divulgação? Melhorar a descrição da vaga para atrair mais candidatos? Buscar novos canais de divulgação? Impulsionar redes sociais?
- Quais testes serão aplicados no processo e aplicar "online", com controles;

Já pensou em permitir que o seu cliente (ou um gestor da área) faça a **triagem inicial dos currículos**? Depois aplicar alguns testes de conhecimentos aplicados, para apoiar a seleção e a sua empresa assumir a parte de avaliação comportamental e entrevistas iniciais apenas?

PS: Tem vezes que é só assim para mostrar para o cliente que a pessoa que ele procura "não existe" e que talvez, seja o caso de "mudar de estratégia".

Clique no botão abaixo para conhecer um sistema que resolve tudo isso!

Quero conhecer este sistema!



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta para OnBoarding

Imagine que no último mês, seus 10 clientes contrataram 20 pessoas no total. Como promover a integração deles em cada uma das empresas? São 2 em uma empresa, outros 5 de outra e assim segue.

Você poderia disponibilizar um login e senha para esses novos colaboradores, onde eles teriam acesso a uma "intranet" e teriam acesso a:

- Regulamento interno da empresa;
- Informações e diretrizes da empresa (missão, visão, valores, principais produtos, principais clientes, etc);
- Lista dos seus POPs (procedimentos operacionais padrão);
- Acesso a um quadro de avisos da empresa;

E em cada cliente, localmente/fisicamente, teria uma pessoa - preparada por você - para acolher esses novos colaboradores e apresentar os detalhes, tirar dúvidas e promover a "integração" deles. Você (RH), apenas coordenaria e orientaria os trabalhos. Chamamos esse processo de "projeto padrinho".

E se o padrinho pudesse ir "anotando" tudo que for relevante neste período em um ambiente, onde você e ele tivessem acesso em tempo real? Onde pudessem compartilhar pontos de vista a fim de tirar o melhor proveito dos 90 dias de experiência deste profissional?

Que tal a avaliação de tempo de experiência ser agendada automaticamente, para o colaborador e o líder realizarem a fim de avaliarem o período de experiência?

Sim, isso é possível mesmo atendendo 5, 10, 20 ou 30 empresas simultaneamente, com 40, 50 ou 100 colaboradores em experiência!

Quero conhecer o Kombo Estratégico



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



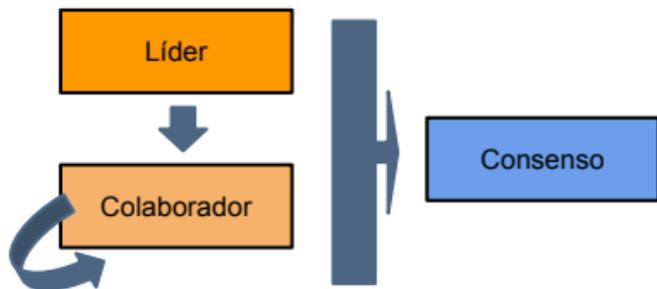
KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta de Avaliação de Desempenho

Digamos que você tenha 10 clientes (empresas) e somando todos os colaboradores deles, dê um total de 200 colaboradores.

Imagine realizar uma **avaliação de desempenho** envolvendo uma auto-avaliação de de liderança. Mas, para diminuir o atrito/ruído, você faça uma avaliação consensual. Aplicando em todos os clientes.



Fazendo uma conta bem simples, teríamos 200 (auto-avaliações) + 200 (avaliações de líderes) + 200 (avaliações consensuais). Estamos falando de 600 avaliações para serem processadas (preenchimentos) e 200 relatórios a serem criados - resumidamente. É possível fazer com planilhas e formulários? Sim!

Mas seu lucro pode estar sendo consumido no tempo que vai ter que trabalhar para fazer a apuração dos resultados, montar os relatórios, etc. Quanto vale 1 hora do seu trabalho mesmo?

Existe um sistema onde você pode fazer tudo isso e obter os resultados em minutos! Sem a necessidade de realizar nenhum cálculo!

Preciso conhecer o Kombo Estratégico



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta de PDI

Criado normalmente depois de uma avaliação de desempenho, mas pode ser usado para o período de experiência do colaborador também!

Mas como fazer isso para os 200 colaboradores? Quanto tempo levaria isso? Como saber quem já terminou ou o que falta para concluir cada um?

E se você listasse tudo o que poderia ser usado como ação nos planos? Ex: ler livro "X", treinamento de "tal coisa", workshop de competências "Z", etc. E depois disso, cada líder direto fosse sentar com seus liderados e fosse montar com eles os seus planos, com os prazos, objetivos, etc?

Como RH, imagino que **seria ótimo se você soubesse quem precisa fazer determinado treinamento**, para montar as turmas e realizar/contratar o serviço, etc? Correto? Considere feito!

E se, ao abrir um plano individual, você soubesse qual é o **status de cada ação** naquele momento? Se tivesse acesso a todo o **histórico de acompanhamento do plano**, feito pelo liderado, com registro de data e resumo de reunião, para poder acompanhar o andamento de tudo e pudesse, reportar ao seu cliente EM TEMPO REAL como está cada um?

Qual o seu trabalho como "RH Externo"? Orientar e treinar os líderes/gestores para FAZEREM gestão de pessoas.

Uma sugestão é implementar as reuniões "1:1" com uma determinada frequência e exigir que os gestores realizem o registro da memória da reunião no sistema, para você acompanhar de onde estiver!

Sim, isso é possível mesmo atendendo 5, 10, 20 ou 30 empresas simultaneamente!

Quero conhecer o Kombo Estratégico



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Ferramenta para Cargos e Salários

Cargos e salários, toda empresa que tem ao menos 1 colaborador já tem!

O que ela pode NÃO TER é um "plano de cargos e salários".

Em resumo, o plano é um planejamento de futuro (3 a 5 anos normalmente) onde se visualiza **quais cargos a empresa teria que ter**, se atingir essa visão. Posteriormente, utilizando-se de alguma metodologia (escalonamento simples, escalonamento com pontos ou método de pontos), avaliam-se os cargos, faz-se uma pesquisa de mercado para compreender o que o mercado está pagando em cada um e cria-se uma matriz salarial com alguns níveis, para cada um dos cargos.

Por último, busca-se o enquadramento dos atuais colaboradores neste "plano" de cargos e salários, estabelecendo-se a partir dali, regras claras de promoção horizontal e vertical. Neste momento, tem-se uma ideia de qual será o impacto financeiro que um plano destes geraria.

Normalmente um trabalho demorado, que demora meses para ser construído e muitas reuniões, formulários, etc.

Mas e se fosse possível fazer tudo isso "em paralelo", encarando inicialmente como um "estudo de viabilidade", para só então - e se aprovado pela diretoria - fosse realmente criado?

E se pudesse fazer isso sem ter que fazer cálculos?? Impossível??

Você precisa conhecer a tecnologia da Kombo!

Quero conhecer o Kombo Estratégico



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



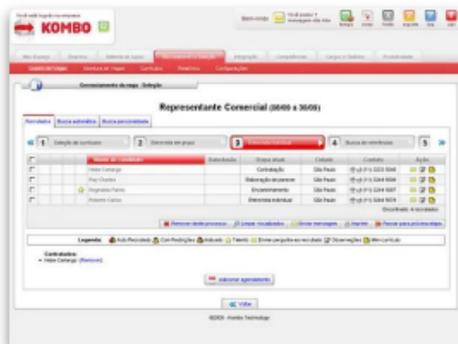
KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Um Kombo para você!

A Kombo desenvolveu um sistema que permite ao profissional de RH gerenciar vários subsistemas de RH e de várias empresas (multiempresa), tudo em um único lugar! Todo via internet, sem a necessidade de instalações, configurações complexas ou compra de equipamentos e com backup diário de todos os dados!

Manter cada empresa (cliente) com suas particularidades e configurações, com regras de acesso única. Além de permitir que os colaboradores das empresas, gestores e diretores (multiusuário) possam ter acesso a plataforma, para realizarem operações ou extrairarem dados, de acordo com a sua estratégia e metodologia.



Entendemos que existe um "oceano azul" lá fora, pois, todas as empresas com mais de 20 colaboradores já tem demanda de gestão de pessoas - mas nem todas sentiram a dor ainda!

Elas também merecem ter uma "gestão estratégica de pessoas", mas o que encontram como alternativa é contratar um profissional (CLT) sem muita experiência ou contratar uma empresa de "consultoria" para atender demandas pontuais. Queremos mudar isso!

Quero conhecer o sistema da Kombo para fazer BPO de GP para outras empresas



Viver de Gestão de Pessoas

Introdução ao BPO de Gestão de Pessoas por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Reflexões

- **PME** (pequenas e médias empresas) **bem geridas não demandam muitas vagas mensalmente**, salvo quando estão crescendo;
- **PME que possuem muita rotatividade**, tem problemas NA gestão e não apenas para "repor" candidatos;
- Por mais assertivo que seja o processo seletivo (R&S), por mais perfeito para a vaga que seja o candidato ... Estaria apenas "**apagando um incêndio**" = **remediando o problema**;
- **Grande parte das empresas de RH OFERTA**: R&S, consultoria ou treinamentos para as PME de forma "solta" e **não COMPLETA!**
- Sem contar que o valor cobrado para fazer R&S tem sido cada vez menor! Um verdadeiro "leilão" feito por parte das empresas ao contratar o serviço;
- E ainda, **demoram para fechar um contrato de consultoria ou "cargos e salários"**, pois precisam de mais que uma visita, diagnóstico, levantamento de custos, etc;
- É preciso um **modelo de negócio e uma estratégia clara!**



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

Sobre o autor

Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

@alemaoassmann

- Empreendedor, curioso e inquieto.
- Formado em sistemas de informação, pós graduando em empreendedorismo, marketing e finanças.
- Vivência de **mais de 15 anos desenvolvendo soluções (sistemas) para a área de gestão de pessoas**, atendendo RH internos e empresas de consultoria de todo o Brasil;
- CEO da **Kombo**, uma das primeiras RHTech brasileiras, fundada em 2006, cuja missão é **desenvolver tecnologia que facilite o dia a dia dos profissionais de Gestão de Pessoas**.

Ganhe um **desconto especial ao contratar o sistema da Kombo**, informando o código: **BPO22**

Quero conhecer o Kombo
Estratégico

Conecte-se



Viver de Gestão
de Pessoas

Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022

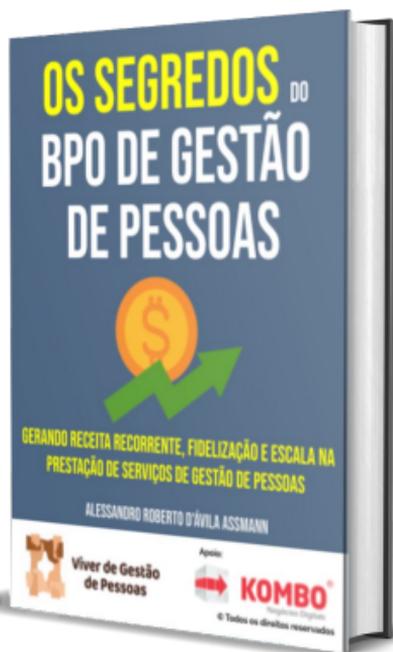
Obrigado!

Esse e-book chegou ao fim e esperamos que tenha lhe dado novas ideias para o seu negócio de gestão de pessoas!

Ele é a parte introdutória de um conteúdo mais completo

Caso queira **aprofundar o assunto** e conhecer **Os Segredos do BPO de Gestão de Pessoas**, um **passo a passo** para guiar você nessa estratégia, **como vender**, **como apresentar** e **entregar** clique no botão abaixo:

Quero **CONHECER!**



Envie-nos seu feedback sobre este conteúdo:
@viverdegestaodepessoas



**Viver de Gestão
de Pessoas**

**Introdução ao
BPO de Gestão de Pessoas**
por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

© Todos Direitos Reservados
www.viverdegestaodepessoas.com.br

Apoio:



KOMBO[®]
Negócios Digitais

Revisão: 14/04/2022