



NEXOND

NEW WAYS TO GO BEYOND

Modelo de desenvolvimento profissional - Carreira

2022





People development team

Quem somos?

Partners e Managers da Neyond Consulting



Paula Reis

Partner

Responsável pela coordenação global da área de consultoria



Luís Godinho

Associate Partner

Responsável pela coordenação da área de Business Consulting



André Queiroz

Associate Partner

Responsável pela coordenação da área de Technology



Sandra Amaro

Senior Manager



Luís Almeida

Manager



Luís Maranga

Senior Manager



João Pereira

Manager



Nuno Araújo

Manager



Gonçalo Santos

Manager



Hugo Reia

Assistant Manager



Gustavo Santiago

Assistant Manager



Gonçalo Carvalho

Manager



César Barros

Assistant Manager



Hugo Ventura

Assistant Manager



Mónica Guerreiro

Assistant Manager



Tânia Ambaram

Assistant Manager

Quem somos?

As nossas responsabilidades

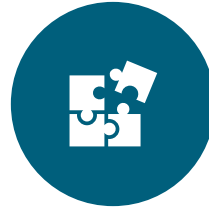
Acolhimento

Desde o primeiro dia, queremos que faças parte da equipa.



Integração

Trabalhar na Neyond é ser desafiado diariamente, mas garantindo que existe o necessário suporte e envolvimento.



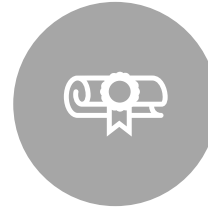
Modelo de competências

Definimos um conjunto de conhecimentos, atitudes e comportamentos esperados para cada categoria profissional.



Avaliação de desempenho

O nosso modelo de avaliação de desempenho potencia a identificação de pontos fortes e o reconhecimento de áreas de melhoria.



Formações

Pretendemos o desenvolvimento das competências necessárias às funções a desempenhar, integrando formações em “Soft Skills” e “Hard Skills”.



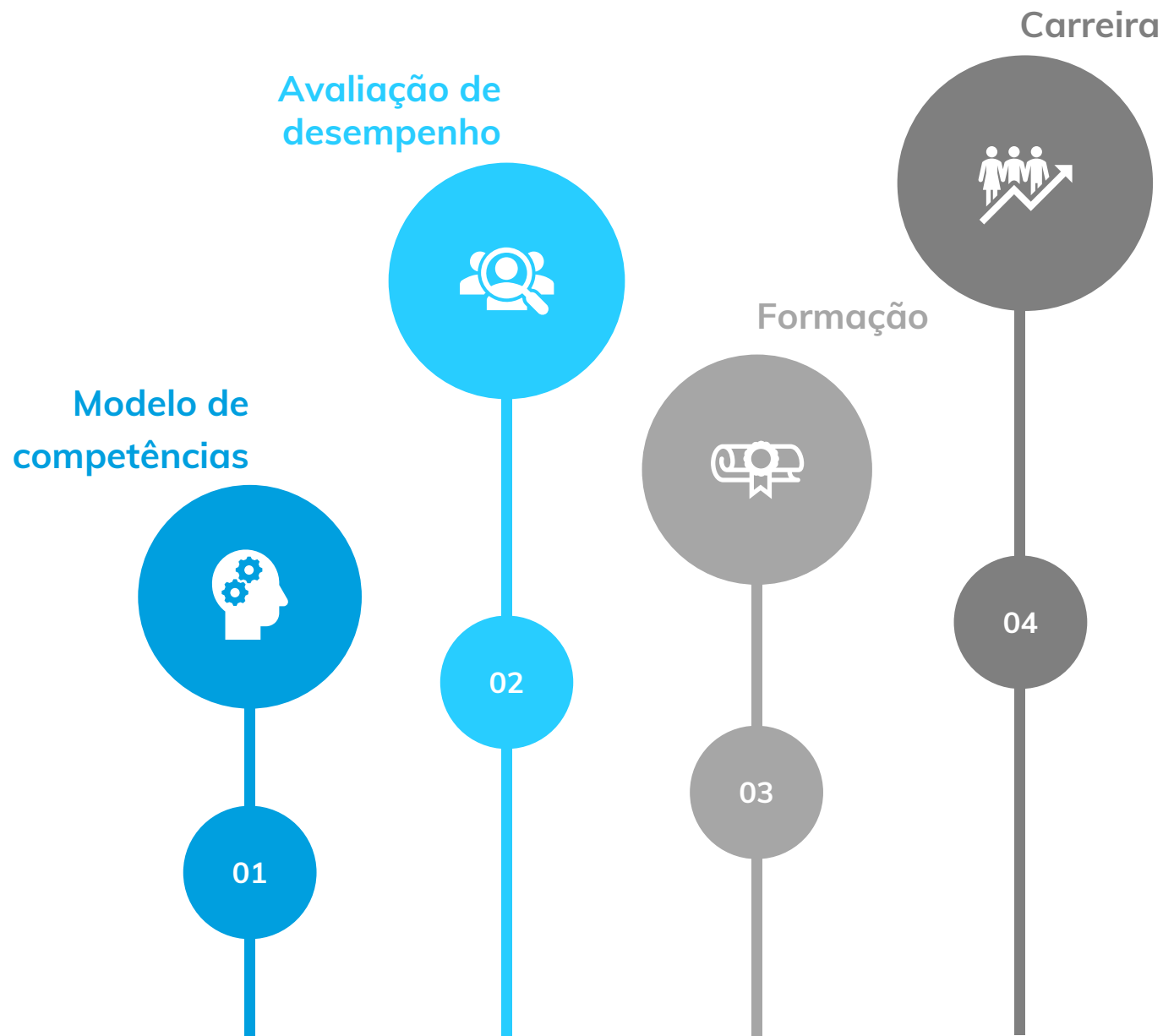
Carreira

Preparar-te para o próximo passo, onde quer que ele te leve.

O nosso modelo de desenvolvimento profissional

Modelo de desenvolvimento profissional

Base de sustentação do modelo de gestão das pessoas na Neyond Consulting



Modelo de desenvolvimento profissional

Está alinhado com os objetivos e valores e pretende:

- ✓ Que **cada um de nós** seja responsável pelo seu desenvolvimento;
- ✓ Ser transparente, justo e equilibrado;
- ✓ Valorizar e incentivar uma performance **outstanding**.

Modelo de desenvolvimento profissional

Modelo de competências | Definição e âmbito

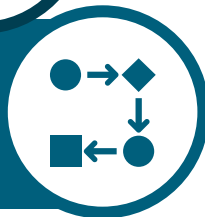


Define o conjunto de conhecimentos, atitudes e comportamentos esperados para cada categoria profissional.

Competências Comportamentais
(*Shared Competencies*)



Competências Específicas/ Técnicas
(*Specific Competencies*)



Shared

Todos os consultores são avaliados em cada uma das competências definidas.

Specific

De acordo com o seu perfil e o tipo de projeto, os consultores são avaliadas em apenas algumas das diferentes competências definidas.

Modelo de desenvolvimento profissional

Modelo de competências | Shared



Todas as pessoas são avaliadas em **todos** estes pontos...

Firm Standards	No <u>compromisso</u> individual com a firma e no cumprimento das suas práticas e procedimentos.
Service Excellence	Na forma como <u>desenvolvemos o nosso trabalho</u> para entregar um serviço de qualidade aos nossos clientes, desenvolvendo relações sólidas e de confiança.
Business Development	Na responsabilidade de cada um com o <u>desenvolvimento do negócio da firma</u> , participando ativamente nas tarefas que nos são designadas e proactivamente procurando novas oportunidades para a firma.
Communication Effectiveness	No desenvolvimento de uma <u>comunicação escrita e/ou oral</u> correta, clara, e adequada ao público a que se destina.
Management Effectiveness	Na forma como <u>desenvolvemos e entendemos as nossas tarefas</u> , nomeadamente como estas integram o projeto como um todo e se interligam com os restantes elementos da equipa.
Leadership Effectiveness	No <u>desenvolvimento das pessoas</u> e em particular dos colegas. Preocupação em ter um comportamento exemplar.

Modelo de desenvolvimento profissional

Modelo de competências | Specific



Todas as pessoas são avaliadas em apenas **um** destes pontos, de acordo com a sua área...

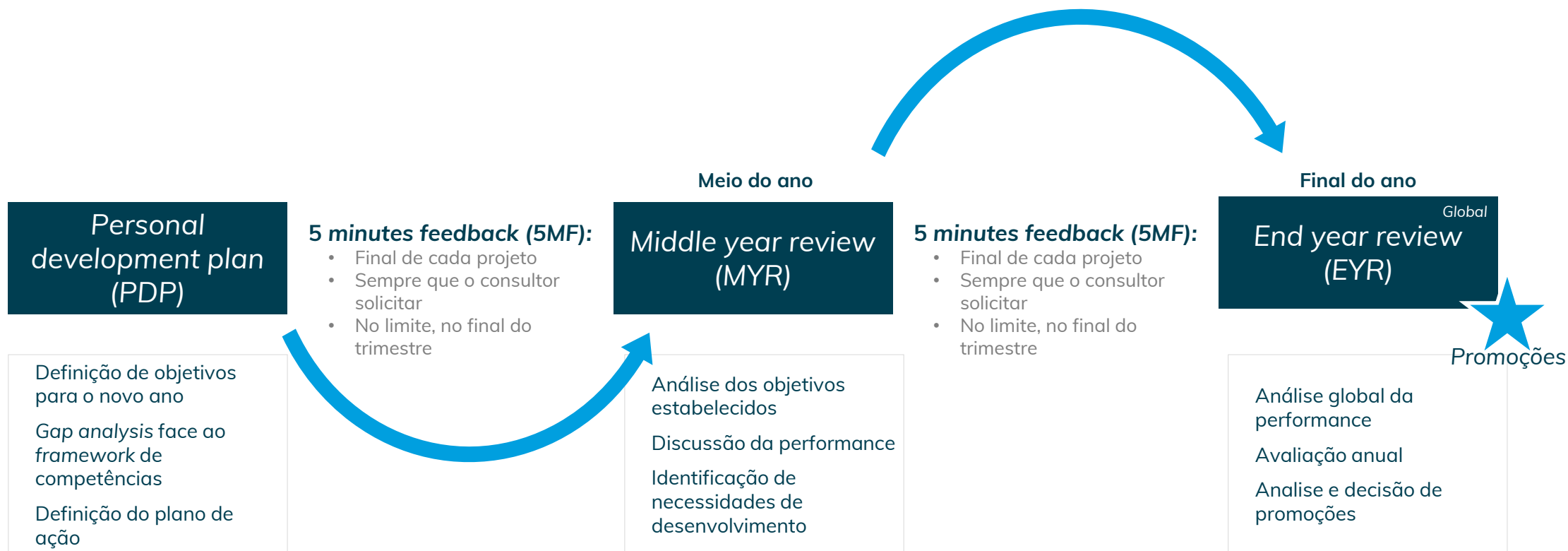
Business Consulting	IT Consulting	IT Outsourcing
Strategy & Organizational Transformation	IT Strategy & Governance Services	Expert Services
Finance Transformation	Digital & Mobility Strategy Services	Application Support & Management Services
Business Process Transformation	Solution & Mobile Apps Development Services	Quality Assurance Services
Risk & Regulation Services	Analytics & Business Insights Services	Content & Information Management

Modelo de desenvolvimento profissional

Avaliação de desempenho | Lógica do ciclo



No nosso modelo de avaliação de desempenho cada profissional **recebe feedback contínuo do seu desempenho**, potenciando a identificação de pontos fortes e o reconhecimento de áreas de melhoria.




Modelo de desenvolvimento profissional

Avaliação de desempenho | *Personal Development Plan* (PDP)



Ilustrativo



NEW WAYS TO GO BEYOND

PDP - Personal Development Plan

Nome:	
Categoria:	
Responsability Center:	
Counsellor:	
Data actualização:	

Tópicos de Discussão	
<input type="checkbox"/> Objectivos Pessoais	<input type="checkbox"/> Necessidades de Desenvolvimento
<input type="checkbox"/> Objectivos da Indústria e Linha de Serviço	<input type="checkbox"/> Recursos que a firma põe à minha disposição
<input type="checkbox"/> Modelo de Competências	<input type="checkbox"/> Plano de Acção

Competências (Competência que se pretende adquirir / consolidar)	Objectivos (Metas a alcançar)	Ações a Realizar (O que deve fazer para atingir os objectivos)	Métricas (Sei que atingi o objectivo traçado quando...)	Prioridade	Data (Previsão / Conclusão)	Resultado	Comentários

Aprovações	Data	Assinatura
Counsellor:		
Counsellor:		
Partner do RC:		

- **Competências:** que se pretende adquirir ou consolidar.
- **Objectivos:** metas a alcançar.
- **Ações a realizar:** o que deve fazer para atingir os objectivos.
- **Métricas:** sei que atingi o objetivo traçado quando.

Modelo de desenvolvimento profissional

Avaliação de desempenho | Middle and End Year Review



Ilustrativo

NEYOND

NEW WAYS TO GO BEYOND

Appraisal workflow:

EPR start

Engagement Manager

Appraisal Form Fulfillment

Appraiser

Appraisal Validation

Engagement Manager

Appraisal Approval

Engagement Assoc. and/or Partner

Appraisal Communication

Engagement Management Team (mg. Manager and/or direct supervisor)

Period

Choose option

Employee

Name:

Professional category:

Responsibility center:

Service line:

Project

Client:

Engagement number:

Project:

Engagement Partner:

Engagement Manager:

Goals

Goal setting

Goal achievements / comments

Evaluation Summary

Competencies

Strengths

Areas of improvement

Grade

Shared Competencies

Firm Standards

Service Excellence

Business Development

Communication Effectiveness

Management Effectiveness

Leadership Effectiveness

Technical Competencies

Choose option

Global Evaluation

Business Development

Understanding the Market

Understanding Market Trends & Competitor Positioning - Builds an awareness of market trends; Recognizes key competitors of the firm.

Choose option

Demonstrating Knowledge of Firm's Products & Services - Builds an awareness of the Firm's product and service offerings in their own service area/competency and how they can meet market needs.

Choose option

Contributions to Division/Service Line/Knowledge Teams

Developing Intellectual Capital - Supports the preparation of market-valued intellectual capital, including best practice deliverables.

Choose option

Knowledge Sharing - Participates in knowledge teams making personal effort to contribute actively to creating awareness of work developed and knowledge gathered.

Choose option

Developing Business

Identifying Sales Opportunities - Understands Firm's product and service offerings; Is attentive to identify client needs beyond current engagement work and makes suggestions to engagement managers.

Choose option

Working to Pursuit Sales Opportunities - Supports business development efforts through data gathering, research, or proposal development; Contributes to the development of sales presentation deliverables using prescribed formats and technology; Proactively seeks out opportunities to participate.

Choose option

Representing & Positioning the Firm - Participates in community, school, and/or professional associations that enhance the Firm's reputation and awareness; Positions the Firm in alignment with our global image and strengths.

Choose option

Comments:

Strengths:

Areas of improvement:

Global Evaluation

Choose option

Avaliação detalhada dos seguintes grupos de competências:

- Firm standards
- Service Excellence
- Business Development
- Communication Effectiveness
- Management Effectiveness
- Leadership Effectiveness
- Technical Competencies

Modelo de desenvolvimento profissional

Avaliação de desempenho | 5 Minutes Feedback



Ilustrativo



5 Minutes Feedback

Evaluation date

Employee

Name:	
Professional category:	Choose option
Responsibility center:	Choose option
Service line:	Choose option

Project:

Client:	
Engagement number:	
Project:	
Engagement Partner:	
Engagement Manager:	

Evaluator

Evaluator's Name:	
Evaluator's Professional Category:	Choose option
Evaluation Period:	Choose option
Evaluator's contact level	Choose option

Period

Choose option

Functions complexity

Choose option

Project hours

Project Description

Skills Assessment

	Commitment and personal effort (Global)	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Logical thinking and problem solving (Global)	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Structure and quality deliverables	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Solving issues	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Initiative	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Innovative thinking (Global)	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Communication (oral and written) (Global)	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Drive for results	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Team playing	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Technical Skills	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Project / Industry KH	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Other (specify):	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	
	Global evaluation:	<input type="radio"/>	Excellent	<input type="radio"/>	Very Good	<input type="radio"/>	Good	<input type="radio"/>	Satisfactory	<input type="radio"/>	Poor	<input type="radio"/>	Very Poor	<input checked="" type="radio"/>	N/E	

Final Comments

Avaliação mais alto nível

A ser efetuada sempre que o projeto termine, a pedido do consultor ou, no limite, trimestralmente.

Modelo de desenvolvimento profissional

Avaliação de desempenho | Escala de avaliação



Grade	Description
Excellent	Demonstrates this <u>behaviour/skill to an excellent level for its professional category</u> , revealing consistently great autonomy and minimum need of supervision in performing it.
Very Good	Demonstrates this <u>behaviour/skill to a very good level for its professional category</u> , revealing most of the time a very good degree of autonomy and a low need for supervision in performing it.
Good	Demonstrates this <u>behaviour/skill as required for its professional category</u> , revealing an acceptable need of supervision in performing it.
Satisfactory	Demonstrates this <u>behaviour/skill though with some non-critical (but developable) weaknesses for its professional category</u> . Still requires guidance and supervision to accomplish the work to be done.
Poor	Demonstrates some aspects of this behavior/skill but with substantial weaknesses, which affects effective performance.
Very Poor	Negative evidence of this behaviour/skill which <u>seriously limits effectiveness</u> .
N/E	No evidence available.

Modelo de desenvolvimento profissional

Formação

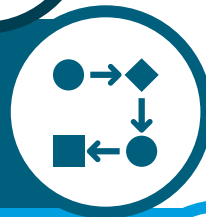


A nossa formação tem como objetivo garantir o **desenvolvimento das competências** necessárias às funções a desempenhar por cada consultor, integrando formações ao nível das chamadas “Soft Skills” e “Hard Skills”.

Shared



Technical



CLOUDERA Connect



Industry

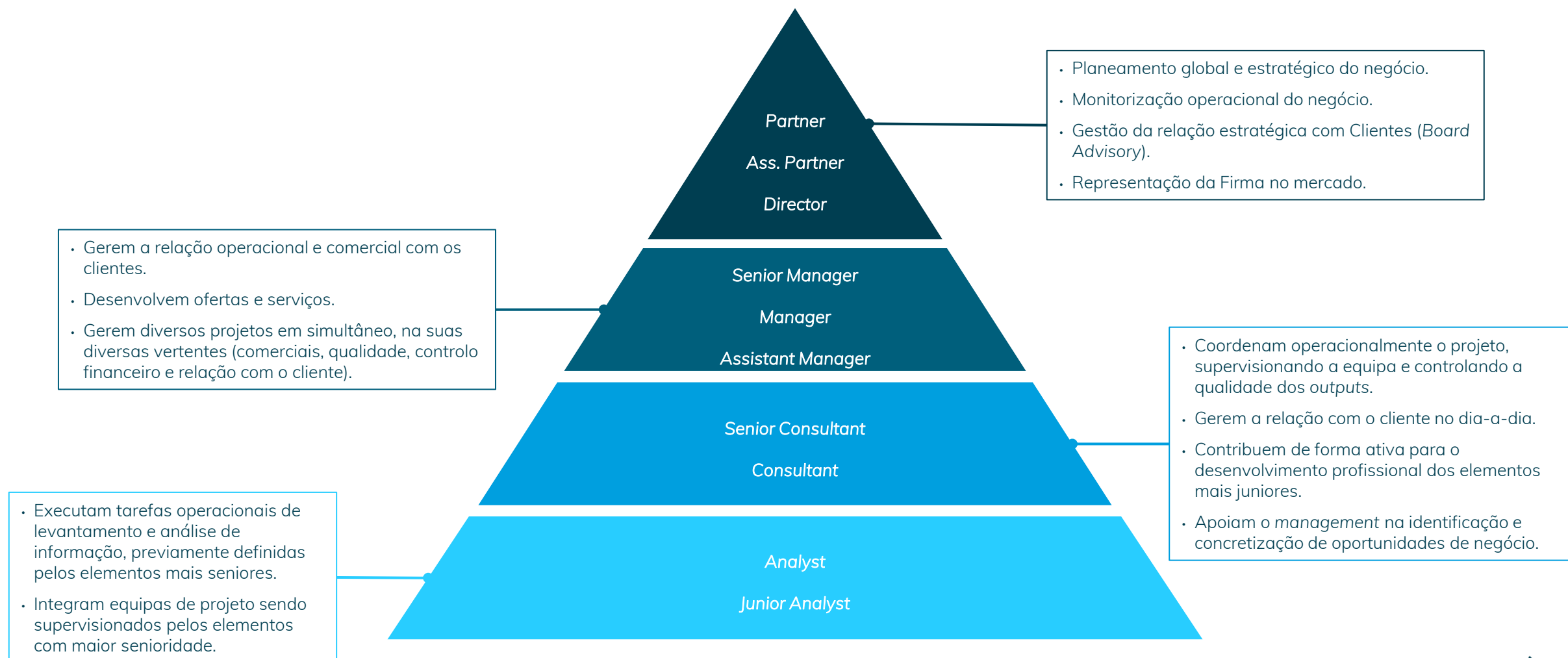


Microsoft Partner



Modelo de desenvolvimento profissional

Carreira



Modelo de desenvolvimento profissional

Síntese

Cada um de nós deve determinar, **face à categoria atual** e àquela que **no futuro próximo poderá vir a ter, quais os resultados e os comportamentos** que a Firma espera de si (*performance standards*), utilizando para tal:





NEXOND

NEW WAYS TO GO BEYOND

NEW WAYS TO WORK



NE Y ON D

NEW WAYS TO GO BEYOND

WWW.NEYOND.PT

Lisboa . Porto. Madrid