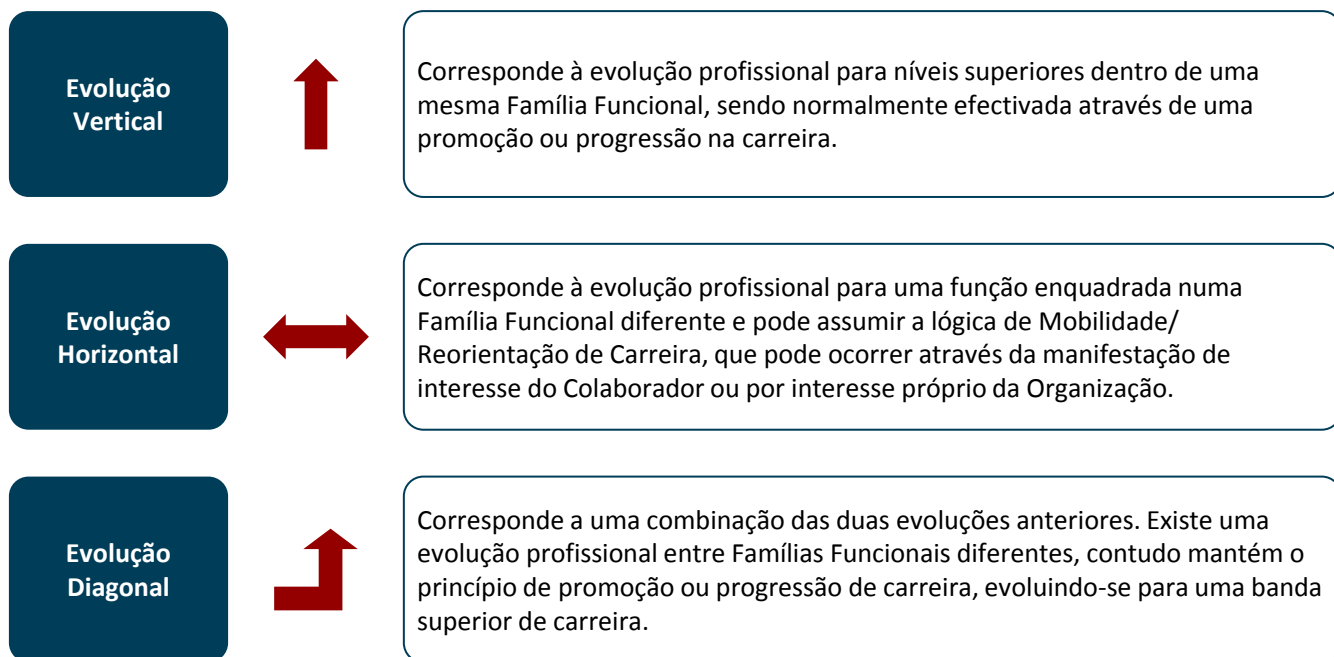


Uma das dimensões fundamentais para assegurar uma proposta de valor altamente competitiva, por parte das Organizações, passa por oferecer perspectivas de evolução profissional aos seus Colaboradores, de forma construtiva, transparente e alinhada com a estratégia e valores da mesma.

A Equipa da Baker Tilly Moçambique detém uma vasta experiência na estruturação de **Políticas de Gestão de Carreiras**, utilizando uma abordagem que considera os seguintes pressupostos:



Um relevante pré-requisito para a definição de uma efectiva **Política de Gestão de Carreiras** é o desenvolvimento e comunicação de uma Estrutura Funcional coerente, que permite a evolução de carreira em várias dimensões:

- Técnica;
- Comercial;
- Transaccional.

Os pressupostos de evolução na carreira deverão estar bem definidos, e todos os Colaboradores deverão estar informados relativamente a eles. De forma global, estes requisitos assentam em quatro eixos distintos:

Performance	Potencial	Desenvolvimento de Competências	Identificação com Organização
Resultados históricos de desempenho, decorrentes do Processo de Avaliação de Desempenho .	Potencial do colaborador, tendo em conta as competência que este demonstra ao longo da sua actividade e que demonstram adequação para progressão na carreira.	Evolução das competências desenvolvidas pelo Colaborador, seja através da sua actividade corrente, seja através de formações, internas ou externas.	Correspondência entre os valores, princípios e particularidades da Organização e o perfil do Colaborador.

Os resultados da implementação de uma boa Política de Carreiras tem um impacto directo e imediato na produtividade global da Organização, pelo aumento de motivação dos seus Colaboradores face às perspectivas de evolução ao nível das suas compensações e benefícios, decorrente da evolução na carreira.