

DBS Digital Oracle HCM Now

DBS Digital HCM Now é um programa de implementação para organizações de médio porte (500 a 4.000 funcionários) que oferece resposta rápida, estabelecendo recursos essenciais de RH em poucos meses. Algumas das vantagens do programa:

- **Agilidade:** entre em operação em apenas 24 semanas com pacotes de implementação de preço fixo.
- **Economia:** reduza custos e economize tempo eliminando o complexo conjunto de sistemas.
- **Flexibilidade:** adote facilmente o que você precisa e obtenha uma solução HCM unificada e completa.
- **Inovação:** aproveite poderosas ferramentas de automação e desempenho para desenvolver talentos, reduzir a complexidade e integrar sistemas.
- **Experiência:** melhore a experiência dos funcionários e cresça com confiança, oferecendo espaço para que os colaboradores se sintam ouvidos e valorizados.

O Programa DBS Digital HCM Now foi projetado para ser flexível e colaborativo, atendendo às diferentes necessidades e prioridades de cada organização durante a sua jornada.

Como funciona?

- A DBS discute com você as abordagens das fases e o que está incluso em cada uma delas, garantindo transparência e alinhamento.
- A DBS apresenta a proposta de implementação, incluindo o cronograma detalhado de implantação e as taxas envolvidas, para uma compreensão clara e precisa do projeto.
- A implementação é conduzida de forma remota, proporcionando eficiência e flexibilidade para todas as partes envolvidas.

O programa Oracle HCM Now funciona em **três etapas simples:**

1 - **Foudation:** você cria uma base sólida que define os principais processos e estruturas de RH.

2 - **Expansion:** você desbloqueia poderosas ferramentas de automação e desempenho para aumentar os talentos da empresa, reduzir a complexidade e compensar a força de trabalho.

3 - **Value Adds:** você leva o RH para o próximo nível com maior visibilidade e controle, ajudando a melhorar a experiência dos funcionários, a aquisição de talentos e a crescer com confiança.

O que está incluído?

- ✓ Gerente de Projetos, Arquiteto e Consultores Especialistas.
- ✓ Centro de Competência DBS (fábrica de desenvolvimento, configuração e testes).
- ✓ Carga de dados das suas informações atuais de RH.
- ✓ Modelos e aceleradores predefinidos:
 - Script UAT/Script de teste/ Plano de transição/ Termos de aceitação da fase/ Cronograma do projeto/ Relatório de status
 - MC-040 Workbook de configuração/ RD-011 Modelo de Processo Futuro/ DS-140 Especificação de Desenho/ TE-025 Scripts de Validação/ TS-020 Plano de Cutover Interface com sistemas terceiro de folha de pagamento (funcionários, hierarquia, departamentos e cargos).
- ✓ 20 relatórios/dashboards adicionais prontos para uso.
- ✓ Suporte pós-produção (operação assistida de 4 semanas).

Qual o modelo de investimento?

- ✓ Preço fixo que inclui entregas e marcos definidos.
- ✓ Preço adicional para módulos/serviços opcionais e que será definido em conjunto com o cliente.

Fase 1 - Foudation

Módulos	Detalhes do Escopo
HCM Base	<p>Inclui as seguintes premissas de configuração:</p> <p>Core RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um (1) País, uma (1) Entidade, Moeda Real. • Uma (1) configuração de estrutura corporativa com estrutura de unidades de negócios, departamentos e cargos. • Informações pessoais, dependentes, informações de emprego, transações/movimentos pessoais. • Cadastro de Documentos: o portal de autoatendimento configurará o cadastro de até 20 (vinte) modalidades de documentos "Documento de Registro" para funcionários e dependentes. • Parametrização de 1 (um) workflow de aprovação por tipo de transação. • Carregamento de dados principais de RH para funcionários ativos e detalhes atuais do trabalhador/atribuição.

Módulos	Detalhes do Escopo
Communicate	<p>Communicate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Até dois (2) modelos de e-mail. • Até cinco (5) critérios de público predefinidos. • Até três (3) equipes de comunicação. • Até 2 (duas) Campanhas de Comunicação. <p>Payroll & Recruiting Interface</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quatro (4) integrações com folha de pagamento de terceiros (funcionários, hierarquia, departamentos e cargos). • Configuração para disponibilização de links no autoatendimento HCM Cloud (holerite, férias e faltas). Como pré-requisito, a Folha de Pagamento deve ser WEB. <p>Connections</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organograma: a partir da relação entre o cadastro de cargos, colaboradores e seus gestores, o organograma será configurado para consulta de autoatendimento por gestores e colaboradores. • Consulte ao Diretório da Empresa: além do organograma, será configurada uma busca de autoatendimento para gestores e funcionários. • Página Perfil do Colaborador: com os resultados da busca de pessoas, o perfil básico de informações para escolha como Foto, Cargo, Gestor e Telefone será configurado como um perfil público que poderá ser consultado por meio de autoatendimento por funcionários e gestores. <p>Journeys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Três (3) fluxos de jornada (pre onboarding, onboarding e desligamento). <p>Logotipo e layout da página. Somente Língua Portuguesa. Vinte (20) relatórios adicionais prontos para uso. Funções de segurança e perfis de trabalho entregues. Fornecimento de autoatendimento para funcionários e gerentes. Operação Assistida de quatro (4) semanas.</p>
Payroll & Recruiting Interface	
Connections	
Journeys	

Fase 2 - Expansion:

Módulos	Detalhes do Escopo
Talent Management	<p><u>Inclui as seguintes premissas de configuração:</u></p> <p>Talent Management</p> <ul style="list-style-type: none"> Planos de Metas: configure até dois (2) planos de metas com coleções de metas de desempenho agrupadas por possíveis características comuns. Elegibilidade de Metas: Serão configuradas até 2 (duas) regras de acordo com a elegibilidade dos grupos de colaboradores para cada plano de metas. Gerenciamento de Metas: será configurada uma (1) biblioteca de metas, para utilização no planejamento de metas das equipes, alinhamento de metas e determinação de períodos de avaliação. Ações de Metas: configuração de compartilhamento, atribuição, aprovação, tarefas e determinação de metas. Métricas de Metas: configuração de 1 (uma) regra para determinação e alcance de metas. Questionários de Avaliação de Desempenho: configuração de até 2 (dois) questionários com questões de avaliação para gestores, colaboradores e participantes. Modelos de Avaliações de Desempenho: configuração de até 2 (dois) modelos para execução e controle do processo de envio de notas e comentários em questionários de avaliação. Elegibilidade da Avaliação: Serão configuradas 2 (duas) regras de acordo com a elegibilidade dos grupos de colaboradores para cada modelo de avaliação. Modelos de Pontuação: Personalizar 1(um) modelo dentre as possibilidades da ferramenta as escalas de pontuação para os questionários, por exemplo: A escala de 1 a 5, Estrelas ou % Atingimento. Ciclos e Fluxos de Avaliação: Configure até 2 (dois) períodos de avaliação considerando as etapas que serão realizadas entre a resposta aos questionários e a atribuição das notas da avaliação. <p>Talent Profile, 9-Box, Career and Succession</p> <ul style="list-style-type: none"> Competências e Qualificações: configuração de até 20 (vinte) competências e/ou qualificações utilizadas para definir planos de desenvolvimento, bem como para serem avaliadas por meio de modelos de avaliação de desempenho.
Learning & Grow	
Workforce Compensation	

Módulos	Detalhes do Escopo
Talent Management	
Learning & Grow	<ul style="list-style-type: none"> • Perfis de Talentos: Configuração de até 5 (cinco) perfis de talentos diferentes que podem ser distribuídos entre os seguintes tipos: Pessoa, Cargo, Cargo e Organização. • Plano de Carreira: Configure um (1) plano de carreira considerando preferências de movimentação de carreira para cargos, funções ou famílias de cargos. • Plano de Desenvolvimento Individual: Configuração de 1 (um) plano de desenvolvimento dos colaboradores, baseado na carreira, competências, feedback e identificação de necessidades de treinamento. • Plano de Sucessão: Configuração de 1 (um) plano de substituição de colaboradores que ocupam cargos-chave, a partir da comparação entre a necessidade de competências e qualificações do cargo versus a preparação dos colaboradores indicados para este cargo. • Reunião do Comitê/Calibragem: Configuração de 1 (uma) reunião do comitê para cada ciclo de avaliação, para conduzir a avaliação final. • Modelo de 9-Box: Configuração de um (1) modelo de 9-Box que será usado em reuniões de comitê/calibragem. A configuração será de acordo com a definição dos critérios de avaliação dos eixos X e Y, bem como dos quadrantes de qualificação. <p>Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Aprendizagem: configuração de 1 (um) portal para colaboradores e gestores buscarem conteúdos, se cadastrarem e obterem homologações para treinamentos. • Gestão de Conteúdo: configuração do conteúdo, a quem se destina e quando estará disponível. Exemplo: Treinamento online, por vídeo, presencial, “blended”, define o catálogo de treinamentos obrigatórios, voluntários e recomendados. • Atividades de Treinamento: definição das ações necessárias à execução e até 2 (dois) tipos de avaliação do treinamento. • Recursos de Treinamento: definição de quais recursos estarão disponíveis para treinamentos presenciais e online. • Social Learning: configuração de publicação, aprovação e compartilhamento de conteúdo por colaboradores, bem como configuração de comunidades de interesse em conteúdo. • Ativação das funcionalidades do Oracle Grow.

Módulos	Detalhes do Escopo
Workforce Compensation	<p>Workforce Compensation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de Remuneração: configuração de planos de remuneração básica e variável como PLR, bônus de desempenho e plano de mérito. • Elegibilidade: configuração dos critérios de elegibilidade por período, departamentos, empresas e cargos participantes de cada plano de remuneração. • Orçamento: configuração do modelo para definição do orçamento dos planos de remuneração. • Fluxo de Aprovação: configuração de aprovação de remuneração variável e orçamentos orçamentários. <p>Operação assistida de quatro (4) semanas.</p>
Módulos/Serviços Opcionais	
Benefits	<p>Benefits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planos de Benefícios: serão configurados para VR, VA, VT, saúde, odontológico e seguro de vida. Adicionalmente, serão configuradas opções para que o colaborador tenha a opção de escolher ou não os benefícios VR, VA ou VT. Os valores relativos a esses benefícios deverão ser identificados e calculados no sistema de folha de pagamento. • Eventos: serão configuradas as ocorrências de cessões mediante admissão, matrícula, mudança de local de trabalho, mudança de cargo, perda de elegibilidade, mudança de dependentes e beneficiários. • Regras de Elegibilidade: serão configurados perfis de elegibilidade, considerando prazos de inscrição e mudança, inscrição no plano com base em salário ou valores fixos, taxas diferenciadas para beneficiário/dependentes e grau de parentesco. • Taxas/Coberturas: Configuração de taxas ou coberturas para cada plano de benefícios.

Módulos/Serviços Opcionais

Absence Management

Absence Management

- **Consulta de Saldo de Férias:** Será configurada a consulta dos saldos dos períodos de aquisição de férias dos funcionários.
- **Solicitação de Férias:** com base nos períodos aquisitivos, será configurado para que os funcionários solicitem suas férias e o RH poderá solicitar férias também para os funcionários. As solicitações de férias deverão ser feitas e aprovadas no HCM para integração com o Folha de Pagamento .
- **Fluxo de Aprovação de Solicitação de Férias:** Será parametrizado 1(um) fluxo de aprovação gerencial das solicitações de férias, entre a solicitação dos colaboradores, aprovação dos gestores e do RH.
- **Comunicado/ Justificativa de Ausência:** será parametrizada a comunicação de faltas dos colaboradores, como médicas, doação de sangue, falecimento de parentes, casamento e justiça eleitoral.
- **Fluxo de Aprovação de Comunicado/Justificativa de Ausência:** Será parametrizado 1(um) fluxo de aprovação entre a solicitação dos colaboradores, aprovação dos gestores e do RH.

Payroll Interface

3 (três) integrações com folha de pagamento de terceiros (faltas, saldo de férias e cadastro de benefícios).

Metodologia Baseada na Abordagem de Adoção

A computação em nuvem revolucionou a maneira como empresas e indivíduos utilizam tecnologia. Ao permitir o armazenamento de dados em qualquer lugar através de dispositivos conectados à internet e o compartilhamento de uma vasta infraestrutura de recursos computacionais, a migração para soluções em nuvem tornou-se essencial nas estratégias empresariais, possibilitando diversos modelos e processos de negócios.

Este modelo traz inúmeros benefícios para as empresas, mudando a abordagem de adoção de uma implementação **orientada em requisitos** para uma **orientada para soluções**.

Licenciamento Tradicional x Subscrição

Requeriments Driven

- Baseada na identificação de requisitos
- Premissa de customizações

A computação em nuvem revolucionou a forma como as empresas e as pessoas consomem tecnologia, fornecendo componentes essenciais para a estratégia das empresas ao possibilitar diferentes modelos e processos de negócios.

A metodologia Solution Driven traz inúmeros benefícios para as empresas, muda a forma de adoção ao ter uma abordagem de implantação de solução nativa em vez de uma abordagem de implantação orientada por requisitos.

Solution Driven

- Baseada nas práticas embutidas na solução
- Entrega mais rápida

Como implantamos para o seu negócio?



Metodologia Orientada a Solução - Atributos

- Incentivo a “melhorias de processos e inovação”
- Presume adaptação de processos
- Personalização de uso
- Esforços para definição do modelo futuro