



PESSOAS



CONSULTORIA EM
GESTÃO

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Potencialize o impacto das suas lideranças implantando práticas inovadoras que desenvolvem e capacitam líderes, elevando seus níveis de competência e eliminando lacunas de desempenho. Através da promoção de uma comunicação eficaz, colaboração e engajamento, formamos lideranças resilientes e alinhadas às mudanças organizacionais. Prepare seus líderes para navegar em contextos complexos e dinâmicos, transformando desafios em oportunidades e impulsionando o crescimento sustentável da sua empresa.

Dicas: É recomendável que a empresa tenha estruturadas as políticas de cada subsistema, como base para a implantação de políticas de desenvolvimento das lideranças.

Acesse a ferramenta Self Scanner (<https://www.sebraers.com.br/self-scanner>) que funciona como um game e tem como objetivo identificar o perfil comportamental mais evidente em situações específicas, valorizando as atitudes positivas e ajudando a perceber os comportamentos que podem ser aprimorados para o desenvolvimento pessoal e profissional. No primeiro encontro você deverá solicitar ao empresário e pessoas chave que preencham a autoavaliação.

Sempre, antes da consultoria, o consultor deve conferir o link e a performance das ferramentas que constam como apoio para as consultorias, visto não serem estas de responsabilidade do Sebrae.

As ferramentas disponibilizadas no box de ferramentas devem ser baixadas, em sua última versão, junto ao drive disponibilizado pelo Sebrae/RS. Se alguma ferramenta solicitar senha, utilize Sebrae.

Objetivo: Discutir, analisar e construir as bases para que a empresa desenvolva e implante políticas de desenvolvimento de lideranças, tendo como foco a capacitação de líderes, elevando os níveis de competência e eliminando lacunas de desempenho.

Carga horária: A consultoria é composta por 15 horas no total, sendo 12 horas de trabalho com o cliente e 3 horas de preparação e planejamento no escritório do consultor.

A consultoria foi concebida para atender nos formatos: presencial, online e híbrido.

Para o formato híbrido, considera-se 04 horas presenciais com o cliente, para maior efetividade e engajamento e 08 horas online, para as atividades que podem ser conduzidas a distância, de forma eficaz, proporcionando flexibilidade e acessibilidade.

Entrega para a empresa: Plano de desenvolvimento de lideranças, contendo matriz de desenvolvimento.

ETAPA 1 – SITUAÇÃO INICIAL

- Conhecer a empresa, validar a demanda e realizar o alinhamento de expectativas, papéis e entrega da consultoria.
- Contextualizar sobre o desenvolvimento de lideranças.
- Buscar conhecer e entender a estratégia da empresa.
- Orientar que nesta consultoria há uma etapa de autoconhecimento e para isso será utilizado o Self Scanner, que é como um game que ajudará a identificar o perfil comportamental mais evidente diante de situações específicas.

- Convidar o empresário e pessoas chave para preencher a ferramenta e escolher a forma que se sentirem mais confortáveis para compartilhá-la no próximo encontro (repassando as informações por escrito ou compartilhando durante o encontro).

ETAPA 2 – INTERVENÇÃO

- Realizar um alinhamento estratégico sobre o entendimento da estratégia da empresa em relação ao papel institucional da liderança para a concretização da Visão de Futuro – estado atual.

- Resgatar o Self Scanner preenchido e realizar uma autoavaliação dos pontos fortes e oportunidades de melhoria considerando os resultados desejados das práticas de liderança e gestão – autoconhecimento.

- Identificar as competências críticas da empresa e das lideranças.

- Construir e aplicar a matriz de atributos da liderança. Pode ser utilizada a Matriz com base na estratégia do Oceano Azul, conforme modelo.

- Realizar a seleção dos perfis de liderança – estado futuro.

- Construir o plano de ação para aprimoramento das competências e melhoria do desempenho com base no perfil e estilo da liderança.

- Proceder o nivelamento conceitual e apresentar ferramentas de trabalho em equipe.

- Proceder o nivelamento conceitual e apresentar ferramentas de comunicação e de feedback.

- Proceder nivelamento conceitual e apresentar ferramentas de *coaching*.

- Construir o plano de ação com foco na geração de resultados pela liderança para a empresa.

- Institucionalizar as práticas de liderança, conforme o plano de ação.

ETAPA 3 - SAÍDA

- Realizar o encontro final da consultoria.
- Mensurar o impacto da intervenção com base em resultados qualitativos e/ou quantitativos.
- Criar um plano para continuidade das práticas implementadas.
- Identificar possíveis passos e ações futuras, indicando no relatório final da consultoria.

ESCRITÓRIO DO CONSULTOR

- Contatar cliente para prever agendamentos dos encontros.
- Realizar pesquisas dentro do assunto da subcategoria, quando necessário.
- Pesquisar as ferramentas mais adequadas para o momento de gestão da empresa no box de ferramentas, ferramentas próprias ou de mercado.
- Preencher relatório de escritório do consultor, com todas as atividades realizadas, para buscar subsídios para realizar a consultoria.
- Preencher os relatórios no Portal Integra, anexando as evidências.

CONSULTORIA COMPLEMENTAR

Sugestão de Aplicação: Apoio na implementação de práticas para desenvolvimento de lideranças ou revisão de práticas existentes.

BOX DE FERRAMENTAS

- Autoavaliação dos pontos fortes e oportunidades de melhoria - autoconhecimento

- Planilha matriz de atributos da liderança
 - Exemplos de atributos da liderança
 - Matriz de desenvolvimento de lideranças
 - Modelo de plano para geração de resultados da liderança para a empresa
- Modelo de plano de ação para aprimoramento de competências
 - Formulário de definição das metas SMART
 - Ebook a importância do feedback na gestão de pessoas
 - Plano de ação visual
 - Plano de ação em excel

SUCESSÃO FAMILIAR

Alinhe expectativas, identifique potenciais sucessores e construa um plano de ação eficaz. Avalie competências, desenvolva planos individuais e estabeleça regras claras para a transição de comando. Receba um plano de sucessão que assegure a sustentabilidade e a perenidade do seu negócio. Invista no futuro da sua empresa hoje e colha os frutos de uma transição bem-sucedida.

Dicas: é recomendável que a empresa providencie para o primeiro encontro, informações como: histórico da empresa, organograma, missão, visão e valores, histórico das gerações, quem são as pessoas que atuam na empresa e qual o formato da gestão.

Sempre, antes da consultoria, o consultor deve conferir o link e a performance das ferramentas que constam como apoio para as consultorias, visto não serem estas de responsabilidade do Sebrae.

As ferramentas disponibilizadas no box devem ser baixadas, em sua última versão, junto ao drive disponibilizado pelo Sebrae/RS. Se alguma ferramenta solicitar senha, utilize: Sebrae.

Objetivo: Discutir, analisar e construir as bases para que a empresa identifique potenciais sucessores, desenvolvendo um plano de ação para a transição de comando, assegurando a sustentabilidade e a perenidade do(s) negócio(s).

Carga horária: A consultoria é composta por 17 horas no total, sendo 14 horas de trabalho com o cliente e 3 horas de preparação e planejamento no escritório do consultor.

A consultoria foi concebida para atender nos formatos: presencial, online e híbrido.

Para o formato híbrido, considera-se 04 horas presenciais com o cliente, para maior efetividade e engajamento e 10 horas online, para as atividades que podem ser conduzidas a distância, de forma eficaz, proporcionando flexibilidade e acessibilidade.

Entrega para a empresa: Plano de Sucessão.

ETAPA 1 – SITUAÇÃO INICIAL

- Conhecer a empresa, validar a demanda e realizar o alinhamento de expectativas, papéis e entrega da consultoria.
- Realizar o alinhamento sobre empresa familiar e sucessão familiar.
- Apresentar o modelo dos 3 sistemas: família, propriedade e empresa.
- Identificar sucessores potenciais.

ETAPA 2 – INTERVENÇÃO

- Identificar os pontos positivos e oportunidades de melhoria do perfil do sucessor – Matriz SWOT pessoal;
- Realizar a análise dos atributos pessoais e avaliação de competências.
- Validar a análise dos atributos e a avaliação de competências.
- Construir o plano de desenvolvimento individual do sucessor.
- Analisar e validar o plano de desenvolvimento individual do sucessor.

- Definir regras e regulamentos para o processo de sucessão - política que regerá a participação da família no negócio.
- Criar conselho de administração que seja ativo e independente e que o sucedido fará parte.
- Construir o plano de afastamento do sucedido.
- Construir o plano de sucessão, estabelecendo as fases, responsáveis e o cronograma.

ETAPA 3 - SAÍDA

- Realizar o encontro final da consultoria.
- Mensurar o impacto da intervenção com base em resultados qualitativos e/ou quantitativos.
- Criar um plano para continuidade das práticas implementadas.
- Identificar possíveis passos e ações futuras, indicando no relatório final da consultoria.

ESCRITÓRIO DO CONSULTOR

- Contatar cliente para prever agendamentos dos encontros.
- Realizar pesquisas dentro do assunto da subcategoria, quando necessário.
- Pesquisar as ferramentas mais adequadas para o momento de gestão da empresa, escolher no box ou ferramentas próprias ou de mercado.
- Preencher relatório de escritório do consultor, com todas as atividades realizadas, para buscar subsídios para realizar a consultoria.
- Preencher os relatórios no Portal Integra, anexando as evidências.

CONSULTORIA COMPLEMENTAR

Sugestão de Aplicação: Acompanhamento na implementação de estratégias para sucessão familiar.

BOX DE FERRAMENTAS

- Planilha análise SWOT pessoal
- Plano de desenvolvimento do sucessor
- Projeto pessoal do profissional sucedido
- Ebook passando o bastão: estratégias para sucessão bem-sucedida em empresas familiares
- Infográfico 5 passos para realizar com eficiência a sucessão familiar
- Infográfico etapas do PDI do sucessor
- Infográfico etapas do processo de sucessão para o sucedido
- Plano de ação visual
- Plano de ação em excel