

nosso **portfólio**

Conexões que inspiram
Organizações que se transformam ”



E | T
ELOYSE KONELL
L | I N

SOBRE NÓS



ELOYSE KONELL

Fundadora e Consultora

The signature of Eloyse Konell, written in a flowing cursive script.

propósito

Somos especializados em transformar gestão de pessoas em um diferencial estratégico. Com expertise em Planejamento Organizacional de RH, Gestão Estratégica de Talentos, Design Organizacional, Assessment, Sucessão e Desenvolvimento de Líderes, entregamos soluções que alinham pessoas, cultura e negócios.

Nossa missão é potencializar pessoas e organizações, promovendo o desenvolvimento humano por meio de soluções personalizadas que inspiram conexões autênticas, fortalecem propósitos e geram um impacto positivo e sustentável.

Movidos pelo propósito de transformar, nosso compromisso é criar iniciativas que fortaleçam a cultura organizacional, impulsionem o engajamento e acelerem o desenvolvimento de talentos.

Com uma abordagem consultiva e personalizada, ajudamos organizações a transformar desafios em oportunidades, promovendo soluções inovadoras que posicionam a gestão de pessoas como um pilar essencial para o sucesso organizacional. Mais do que gerar resultados imediatos, buscamos construir alicerces sólidos para um futuro próspero e sustentável.

NOSSOS VALORES

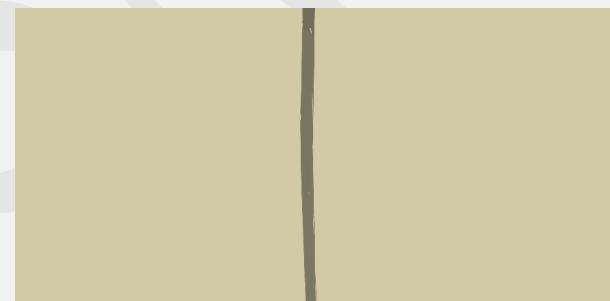


Transformação com Propósito

Acreditamos no potencial humano como catalisador de mudanças, inspirando e impulsionando transformações que deixam marcas positivas e duradouras.

Conexões que Inspiram

Cultivamos relações autênticas e parcerias verdadeiras, guiados pela escuta, empatia e compreensão, para criar soluções que impulsionam crescimento e realização.



Impacto Sustentável

Equilibramos resultados e o cuidado com as pessoas, promovendo inovação e ações que transformam desafios em legados positivos, contribuindo para um futuro próspero e sustentável.

NOSSOS SERVIÇOS

01

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO RH

Nosso serviço de Planejamento Estratégico visa alinhar as práticas de gestão de pessoas aos objetivos organizacionais, criando uma cultura de alto desempenho e engajamento.

Focamos no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, garantindo que as ações de gestão de pessoas estejam sempre conectadas aos resultados e necessidades do negócio.



02

DESIGN ORGANIZACIONAL

Nosso serviço de Design Organizacional realiza uma análise estratégica para identificar e eliminar bloqueios de performance, otimizar fluxos de trabalho e melhorar a colaboração entre equipes. Com isso, buscamos impulsionar a eficiência e a eficácia organizacional, promovendo um ambiente mais ágil e focado em resultados.

03

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Criamos jornadas personalizadas que fortalecem líderes para sustentar o crescimento organizacional, integrando desenvolvimento individual, alta performance coletiva e alinhamento aos objetivos estratégicos do negócio.

04

MAPEAMENTO DE TALENTOS

O Mapeamento de Talentos identifica profissionais-chave para o negócio. Com metodologias estruturadas e análise de competências, fornece um panorama detalhado das habilidades e aspirações dos profissionais, otimizando a gestão do capital humano.



05

ASSESSMENT

Nosso serviço de Assessment tem como objetivo identificar competências, pontos fortes e áreas de desenvolvimento, fornecendo insights valiosos que ajudam a otimizar decisões, promover o crescimento profissional e aprimorar a performance organizacional.

06

SUCESSÃO

Nosso serviço identifica, desenvolve e sustenta talentos-chave, garantindo sucessores preparados e alinhados à cultura organizacional. Utilizamos uma metodologia própria para mapear sucessores, formalizar sua identificação e estruturar um plano de sucessão sustentável a longo prazo.

01

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO RH

A implementação de um planejamento estratégico de gestão de pessoas é essencial para sustentar o crescimento das organizações, e deve ser vista como um fator crítico de sucesso, integrando todos os aspectos que o envolvem.

Um plano bem estruturado deve considerar a análise do ambiente organizacional, a definição clara de objetivos estratégicos e a criação de uma cultura fortalecida. A adoção de práticas que promovam a valorização do colaborador e o alinhamento com os objetivos da organização aumenta o engajamento, a produtividade e a satisfação no ambiente corporativo.

O monitoramento contínuo das métricas de desempenho e a flexibilidade para ajustar as estratégias garantirão que a gestão de pessoas não apenas acompanhe o crescimento, mas também atue como um diferencial competitivo.

FASES

A

ANÁLISE SITUACIONAL E ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS

Realizado através de Análise SWOT e definição de objetivos através da metodologia SMART.

B

DESENVOLVIMENTO DE ESTRATÉGIAS

Mapeamento e definição dos objetivos da área de gestão de pessoas que serão priorizados no planejamento para alcançar os objetivos estratégicos da organização.

C

DEFINIÇÃO DE MÉTRICAS DE SUCESSO

Durante as definições do planejamento serão indicadas e apresentados um conjunto de métricas que poderão ser implementadas para monitorar o progresso e avaliar a eficácia das iniciativas, e assim monitorar o progresso e fazer ajustes conforme necessário.

D

RELATÓRIOS E IMPLEMENTAÇÃO

Entrega das orientações, direcionadores e do planejamento que servirá de guia para tomada de decisões e implementações de mudanças.

02

DESIGN ORGANIZACIONAL

O Serviço de Design Organizacional visa reestruturar a configuração interna da organização com o objetivo de otimizar fluxos de trabalho, melhorar a colaboração entre equipes e alinhar as funções e atividades às metas estratégicas da organização.

Através de uma análise aprofundada da estrutura existente, são identificadas oportunidades de melhoria, propondo soluções conectadas aos objetivos de negócios, com olhar para uma estrutura sustentável bem como a cultura da organização.

O trabalho é realizado em parceria com a liderança para implementar mudanças que garantam clareza nas responsabilidades, eficácia na comunicação e desenvolvimento contínuo das habilidades dos colaboradores, resultando em maior eficiência operacional e satisfação dos colaboradores.

FASES

A

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fornecimento de um diagnóstico detalhado sobre a estrutura atual da organização.

B

OPORTUNIDADES DE MELHORIA

Mapeamento das principais oportunidades de melhoria no desenho organizacional.

C

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Propostas de iniciativas para desenvolvimento das competências dos colaboradores, alinhando suas habilidades as necessidades estratégicas da organização, de acordo com possíveis GAP'S mapeados.

D

PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICO

Desenvolvimento de plano de ação estruturado para a implementação das melhorias identificadas, com definição de metas mensuráveis, prazos detalhados e responsabilidades atribuídas.

E

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Elaboração de um diagnóstico detalhado sobre a estrutura organizacional, identificando oportunidades de melhoria, alinhamento estratégico e otimização de processos. Esse diagnóstico servirá como base para a tomada de decisões assertivas, garantindo um design organizacional eficiente e alinhado aos objetivos da organização.

03

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Em um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo, o desenvolvimento de lideranças tornou-se essencial para o sucesso organizacional.

Nossos programas são customizados e tem o objetivo de preparar líderes para impulsionar performance, sustentar o crescimento organizacional e inspirar times de alta performance.

Nosso objetivo é fortalecer competências de liderança, conectando o desenvolvimento individual ao propósito e aos resultados do negócio, construindo uma cultura de liderança consistente e escalável.

FASES

A DIAGNÓSTICO E MAPEAMENTO ESTRATÉGICO

A fase de diagnóstico e mapeamento estratégico avalia competências e estilos de liderança, analisa cenários e desafios do negócio e lacunas críticas e integra insights de stakeholders para alinhar a liderança à estratégia organizacional e ao crescimento sustentável.

C IMPLEMENTAÇÃO E RESULTADOS

Execução da jornada, mensuração do impacto na performance dos líderes, engajamento dos times e indicadores estratégicos do negócio.

B CONSTRUÇÃO DA JORNADA DE DESENVOLVIMENTO

A fase de construção da jornada de desenvolvimento consiste no desenho de programas customizados que integram o fortalecimento de competências chave, o aprofundamento do autoconecimento e a aplicação de práticas avançadas de gestão estratégica. Todo o processo é alinhado aos objetivos organizacionais e às necessidades futuras do negócio.

resultados

- Pipeline sólido de liderança, assegurando sucessão sustentável e continuidade estratégica.
- Liderança alinhada ao negócio, capaz de tomar decisões assertivas e orientadas ao futuro.
- Times de alta performance, com maior engajamento, inovação e impacto nos resultados.

04

MAPEAMENTO DE TALENTOS

O mapeamento de talentos é uma iniciativa estratégica que permite às organizações identificar, desenvolver e fortalecer o vínculo com profissionais, garantindo que o capital humano esteja alinhado às necessidades do negócio. Esse processo não apenas fortalece a performance organizacional, mas também impulsiona a motivação e o engajamento dos colaboradores, criando um ambiente propício ao crescimento sustentável de forma a construir um pipeline sólido de talentos e mitigar riscos relacionados a posições-chave.

FASES

A IDENTIFICAÇÃO DE POSIÇÕES CRÍTICAS E TALENTOS

Iniciamos o processo com a identificação das posições que impactam diretamente os resultados da organização e simultaneamente, mapeamos os profissionais que demonstram potencial.

B ANÁLISE E SEGMENTAÇÃO DE TALENTOS

Realizamos a análise com base em critérios definidos, segmentando os talentos de acordo com seu desempenho, potencial e aderência à cultura organizacional. Essa etapa fornece uma visão clara sobre os perfis existentes e os gaps a serem desenvolvidos.

C CONSTRUÇÃO DO MAPA DE TALENTOS

Com os talentos mapeados, elaboramos estratégias específicas para ações de desenvolvimento.

D DEFINIÇÃO DE AÇÕES GERENCIAMENTAIS

Estruturamos um mapa visual que apresenta de forma clara a distribuição dos talentos dentro da organização, facilitando a tomada de decisão.

E MONITORAMENTO CONTÍNUO E REAVALIAÇÃO

O processo é concluído com a implementação de mecanismos de acompanhamento contínuo, permitindo a revisão periódica das estratégias e a adaptação às mudanças organizacionais.

05 ASSESSMENT

O Assessment é uma ferramenta que permite avaliar o nível de prontidão do profissional frente aos desafios mapeados, identificando seus pontos fortes e fatores de aprimoramento. Ele é utilizado para avaliação de potencial e/ou desenvolvimento, sendo uma abordagem eficaz para preencher cargos estratégicos, identificar talentos e potenciais sucessores, além de contribuir para o desenvolvimento de líderes e executivos.

ETAPAS

- Apresentação do serviço de assessment
- Alinhamento de expectativas com o solicitante do serviço
- Apresentação da proposta de trabalho a todos os envolvidos
- Aplicação e análise de perfil comportamental
- Aplicação Dilemas de Gestão
- Aplicação Questionário de Resiliência
- Entrevista por valores
- Análise dos Resultados
- Construção de Relatórios
- Apresentação dos resultados
- Orientações para construção do plano de ação

resultados

- Perfil Comportamental (Descrição detalhada da tendência de perfil comportamental).
- Compatibilidade Líder e Liderado (Apresenta de forma detalhada aspectos-chave para que as pessoas consolidem as suas relações.)
- Compatibilidade de Cargo (Demonstra a compatibilidade entre a pessoa avaliada com o cargo de mercado e/ou desenhado).
- Relatório Dilemas Gestão
- Relatório Questionário Resiliência
- Relatório completo com orientações para construção do plano de ação

06 SUCESSÃO

A sucessão organizacional é essencial para a continuidade e o sucesso das empresas. Nossa serviço oferece uma abordagem personalizada para identificar, desenvolver e fortalecer talentos-chave, preparando futuros líderes para os desafios do amanhã. Com uma metodologia própria, baseada nas melhores práticas de gestão, garantimos uma transição de liderança sólida e consistente.

FASES

A

MAPEAMENTO DE TALENTOS-CHAVE

Identificação precisa dos profissionais com potencial para ocupar posições críticas no futuro.

B

AVALIAÇÃO DE SUCESSORES

Nível de Prontidão: Avaliação do desempenho e alinhamento com desafios futuros.

Avaliação de Potencial: Identificação de competências e crescimento.

Análise Estratégica da Posição: Relação entre a criticidade dos cargos e o perfil dos sucessores.

C

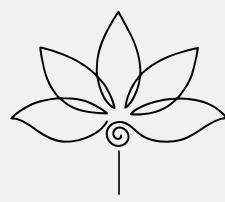
DESENVOLVIMENTO DIRIGIDO DE SUCESSORES

Criação de planos de desenvolvimento individuais personalizados, com foco em lacunas críticas e no fortalecimento de competências essenciais.

D

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE CARREIRAS

Consultoria especializada para auxiliar executivos no planejamento de suas trajetórias profissionais.

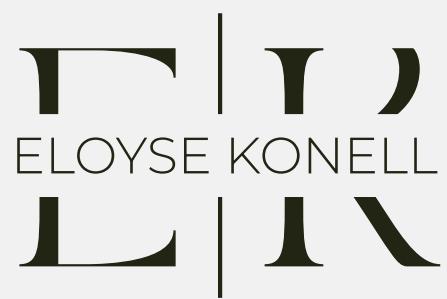


Direcionado a organizações que reconhecem a

importância de planejar sua continuidade de forma estratégica, garantindo a evolução sustentável a longo prazo.

resultados

- Sucessores internos preparados para posições críticas.
- Preservação da cultura organizacional e liderança sólida.
- Engajamento de talentos, redução de riscos e maior competitividade.



(47) 9.9144 - 3844
consultoria@eloysekonell.com.br
www.eloysekonell.com.br

