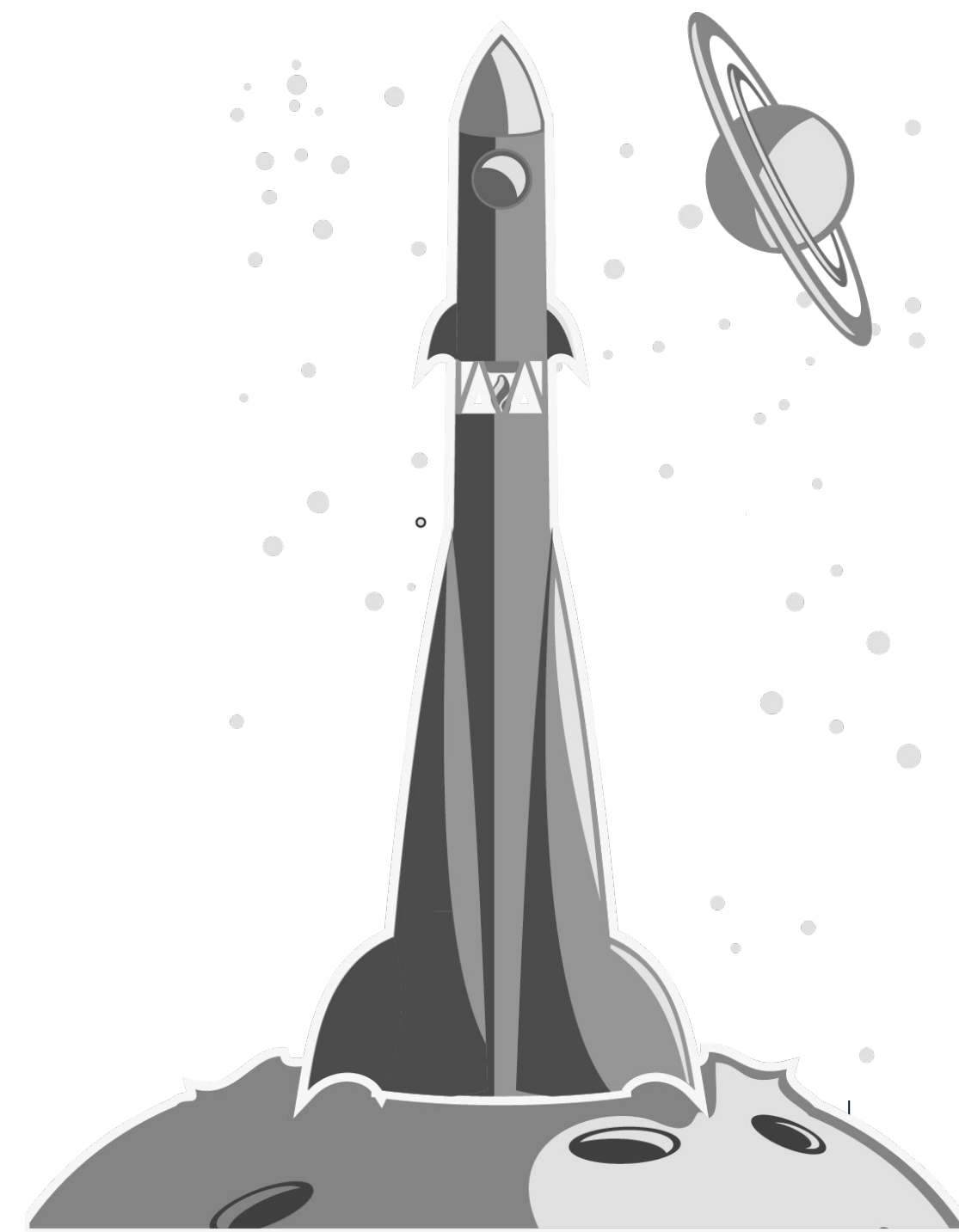


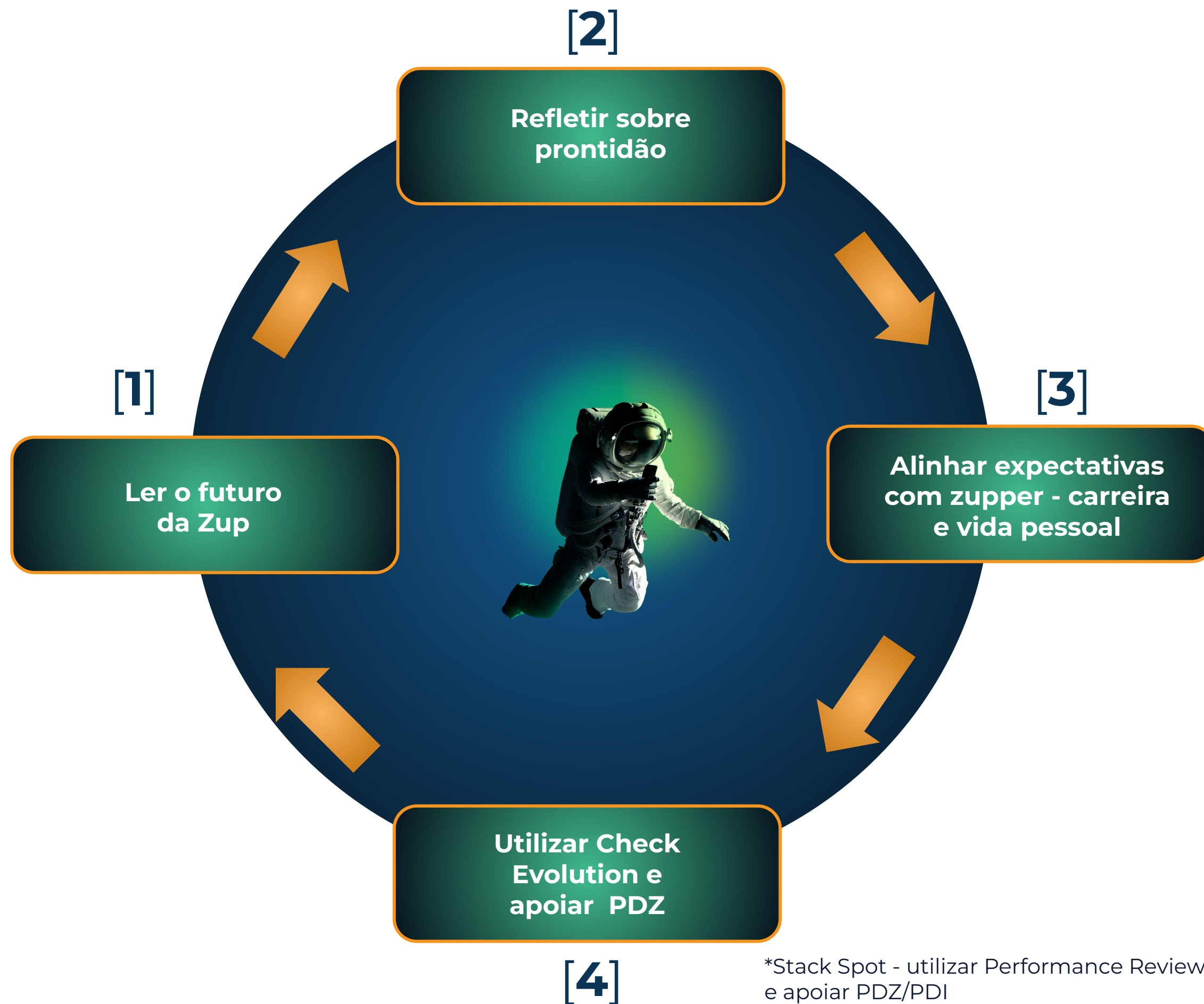
Plano de sucessão básico



Premissas básicas

1. “Se você é insubstituível você também é impromovível”;
2. Seu papel é preparar pessoas;
3. Seja flexível;
4. Não busque clones;
5. Não tenha medo de pessoas melhores que você;





→ “Conheça o máximo sobre a estratégia e domine a nossa cultura”

Perguntas norteadoras:

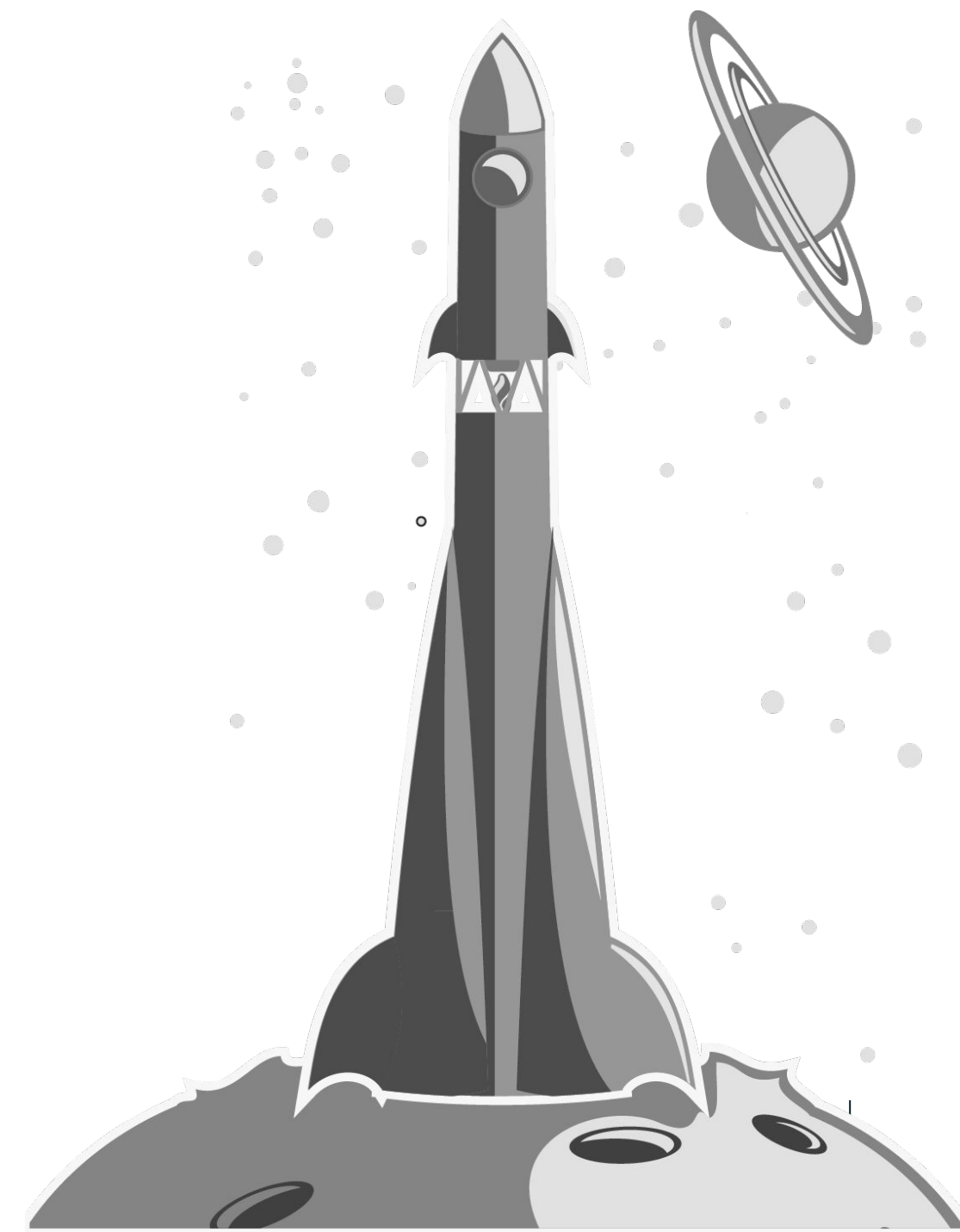
Estratégia geral

- Qual a visão de futuro do nosso negócio? Para onde estamos indo este ano? E nos próximos dois anos? (tente não se apegar a uma visão de futuro muito extensa, por exemplo, daqui a cinco anos, pois sabemos que tudo pode mudar muito rapidamente).
- Quais são os produtos emergentes que estamos investindo e investiremos nos próximos meses?
- Quais são as capacidades essenciais que o nosso negócio vai precisar para sustentar essa visão de futuro? Ou, qual o principal driver estratégico que temos hoje e que tipo de pessoas estamos buscando para que esse driver estratégico seja realizado?
- Quais são os perfis que não podemos abrir mão? Qual é o perfil de zupper que precisamos sustentar?

Cultura

Para ser considerada para sucessão, cada pessoa precisa demonstrar que já pratica a cultura que a empresa pretende ter no futuro.

- Você deve se perguntar: as pessoas que eu tenho em mente são zuppers exemplares? Eles / elas representam a nossa cultura?
- Essas pessoas sabem demonstrar a cultura, na prática, através de comportamentos? Inspiram pelo exemplo?

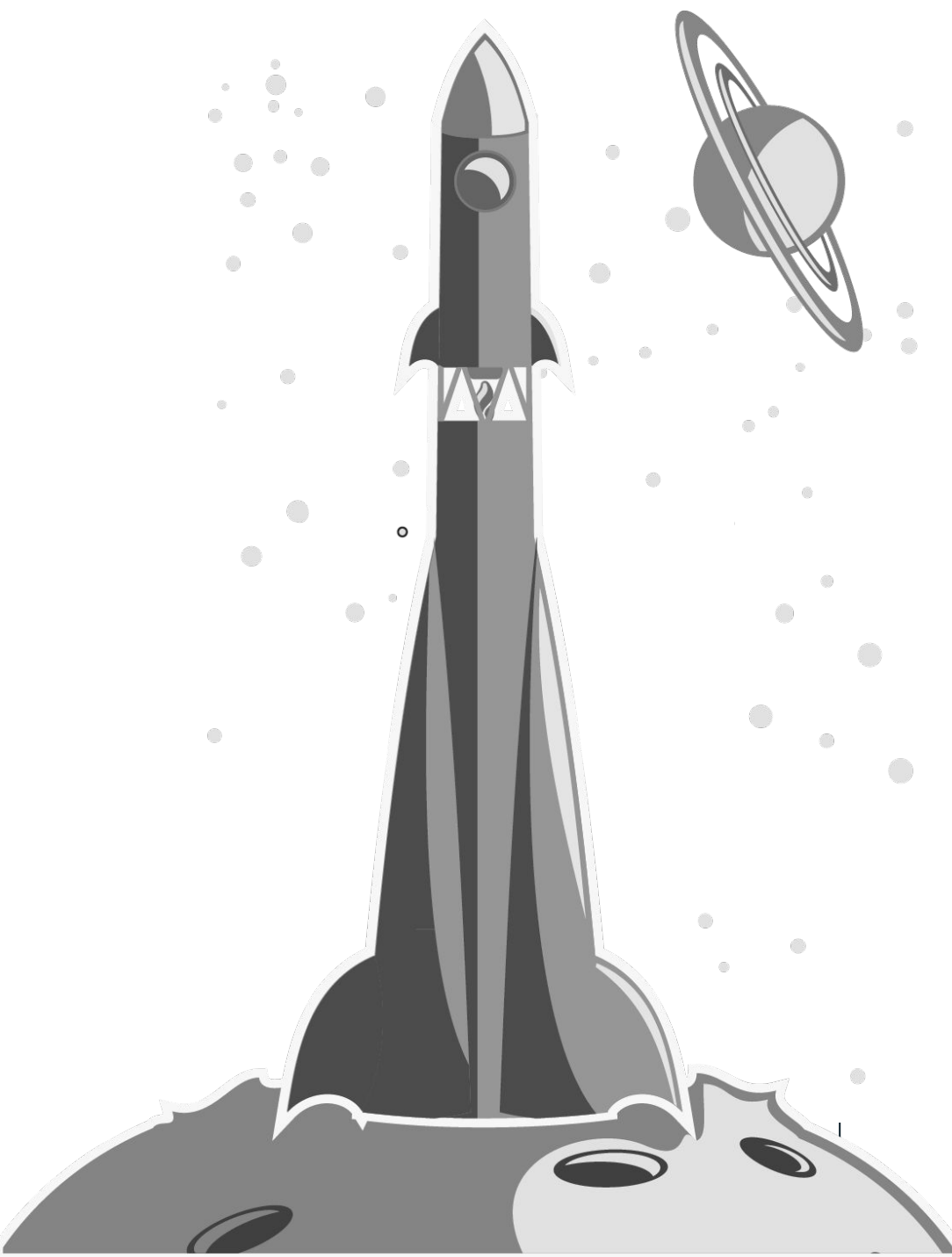


→ “Considerando 3 quadrantes (alto fit, médio fit, baixo fit).”

Mapear potenciais sucessores também refere-se a entendermos se as pessoas estão muito prontas ou pouco prontas. Portanto, após cumprir o passo 1, investigue.

Perguntas norteadoras

- Essa pessoa tem alto, médio ou baixo fit com a futura posição que mapeei?
- O que ela já tem e que a coloca em alto nível de prontidão? (competências e comportamentos);
- O que ela precisa desenvolver para estar ainda mais preparada? Quais são os passos essenciais para que essa pessoa alcance alto fit com a posição futura? (ou seja, para que esteja o mais preparada o possível?).

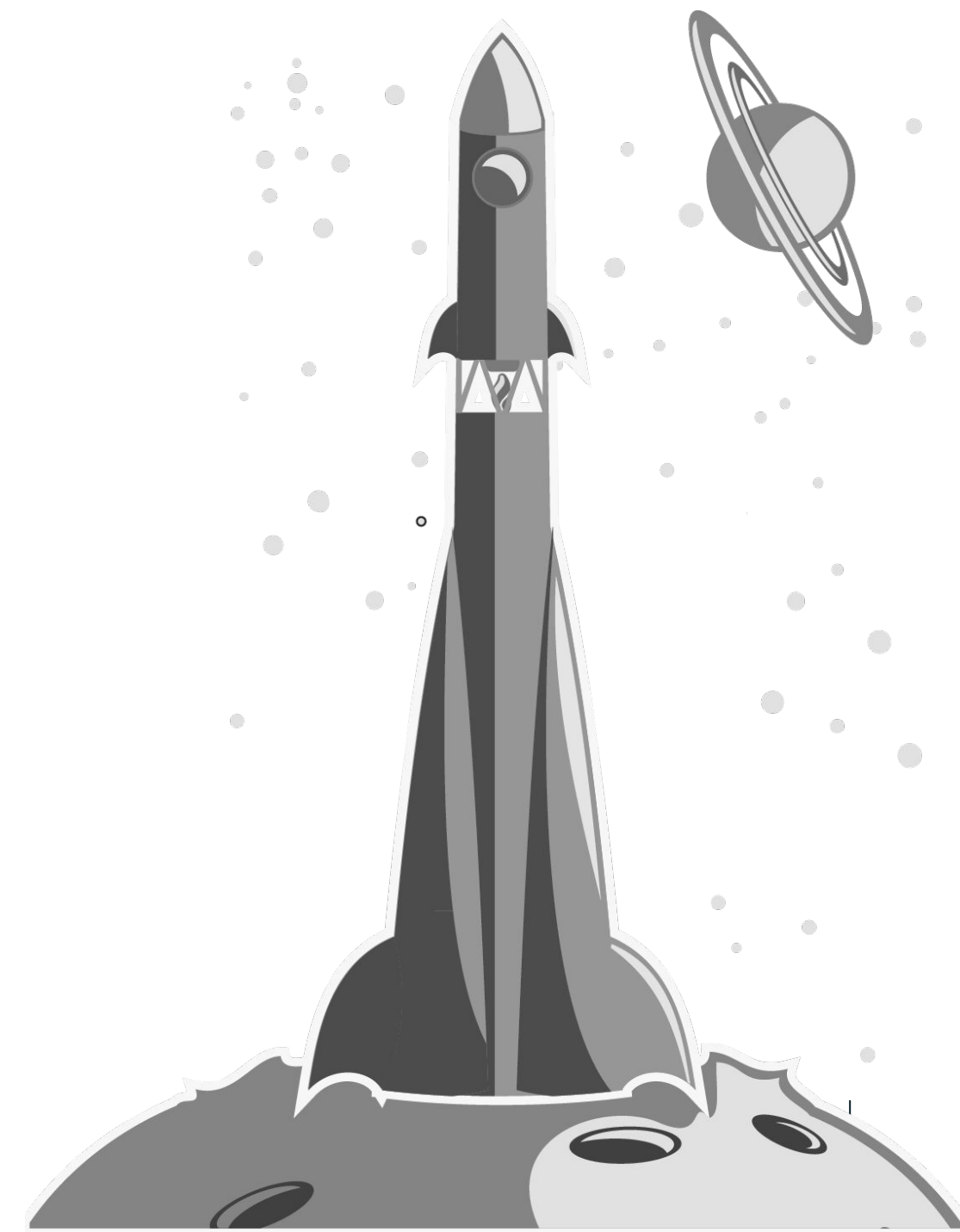


→ “Considere as opiniões e visões de vida e carreira dos zuppers”

Ouçá os(as) zuppers antes de começar a criar grandes planos. Faça conversas de carreira com zuppers de forma direta e transparentes.

Perguntas norteadoras

- Qual o seu sonho de carreira e de vida?
- Quais são as expectativas que você tem para a sua carreira aqui na Zup?
- Qual próximo passo você gostaria de dar?
- O que você mais ama fazer e se vê fazendo aqui na Zup



→ Utilize a Check Evolution das pessoas para criar elas um bom PDZ

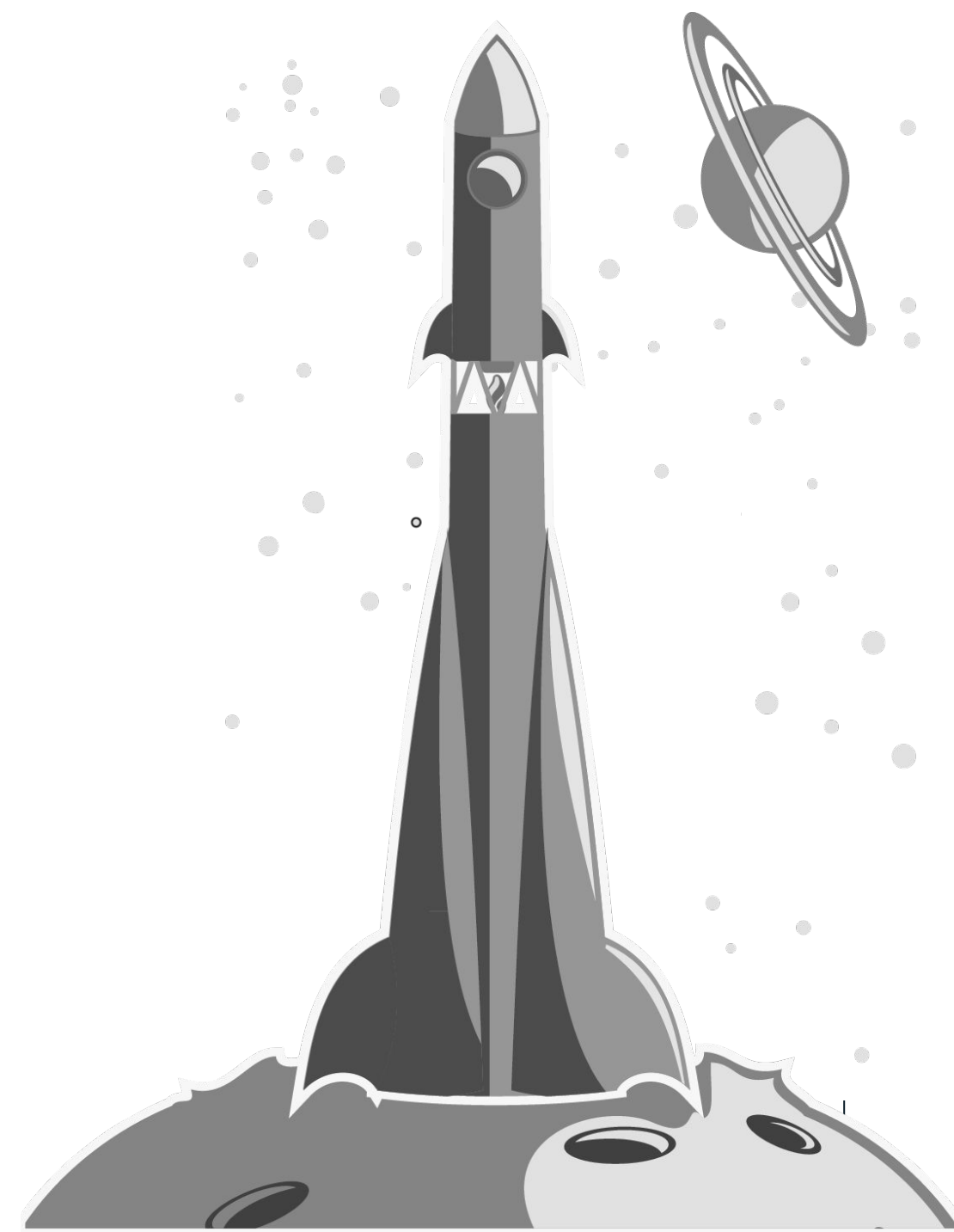
Nós temos uma ferramenta de gestão de pessoas que é padrão para a Zup, e precisamos usá-la com cuidado e atenção! Depois dos passos 1, 2 e 3 é importante que você considere como a pessoa que você entende que pode ser a sua sucessora está. Se liga nas dicas que separamos:

Analisar Check Evolution

- Analise como foi a pessoa nos critérios avaliados da Check Evolution. Atente-se para cada pilar com cuidado e atenção;
- Faça uma análise profunda sobre como a pessoa está performando na senioridade atual e experiente projetá-la para a próxima senioridade. Considere o que a pessoa precisará desenvolver para ocupar o futuro cargo com eficácia. Uma boa forma de fazer essa projeção é analisar cada critério do CheckEvolution e se fazer a seguinte pergunta: Para um sênior o nível de influência (por exemplo) desta pessoa atende ou está acima do esperado? E a qualidade técnica? Seus resultados e impactos são além do que se espera de um sênior?
- As respostas dessas questões podem ajudar a entender se essa pessoa é uma potencial sucessora, bem como evidenciar o que ainda precisa ser desenvolvido para tanto.

Hora de apoiar o desenvolvimento

- Comece a conversa de PDZ considerando o objetivo que o zupper quer alcançar (lembre-se tem que ser um objetivo para o zupper e não para você);
- Ajude a pessoa a descrever de forma SMART as ações que precisam ser empreendidas para se alcançar esse macro objetivo (quanto mais específico e tangível melhor);
- Ajude o zupper a construir as metas do plano (tarefa, com quem, qual o prazo, qual indicador de sucesso etc.);
- Reflita com o(a) zupper sobre o plano de aprendizagem dele(a). Ou seja, como ele/ela vai adquirir conhecimentos para alcançar a meta do PDZ.

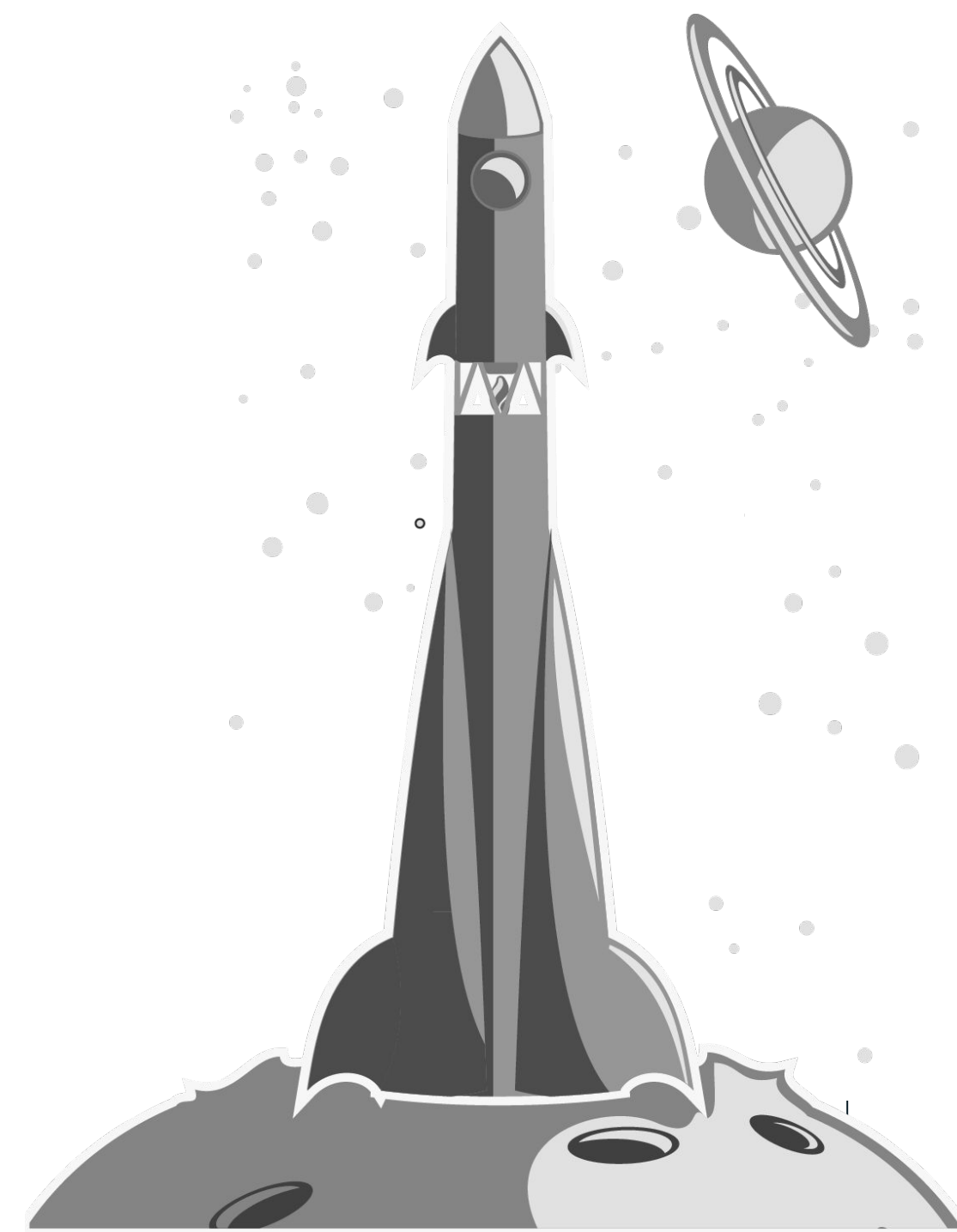


→ Potencializando o desenvolvimento através do “Ecossistema Zup

Até esse momento, a pessoa já pode refletir sobre suas motivações, valores e habilidades. Vamos explorar nesta sessão como ela constrói a sua rede de relacionamentos:

Perguntas norteadoras

- Pergunte para o (a) zupper quem são as pessoas-chave para a realização das suas atividades na área, alcance das metas e apoio de carreira. De que forma e com que frequência ele/ela tem se aproximado dessas pessoas e como ainda pode estreitar os vínculos com elas?
- Faça-o refletir sobre os benefícios da expansão de networking com pessoas de outras áreas e o impacto do seu trabalho para os clientes e o negócio.
- Comente sua percepção e compartilhe experiências da sua carreira sobre a influência da rede de contatos e de como a expansão de novas parcerias pode ser importante para o futuro.
- Aborde também suas práticas para expandir suas conexões interpessoais e compartilhe como isso pode ser feito na Zup de acordo com a cultura.



Feedbacks do material?



Envie um e-mail para
leadership.development@zup.com.br
Assunto: Solaris | Feedback