

Ciclo de Gente

Gustavo de Paula

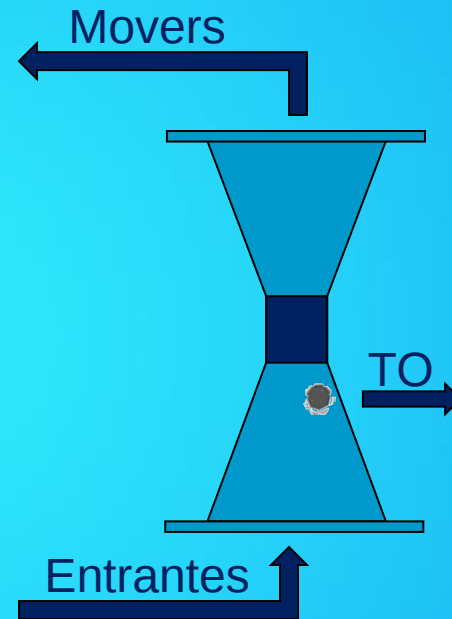
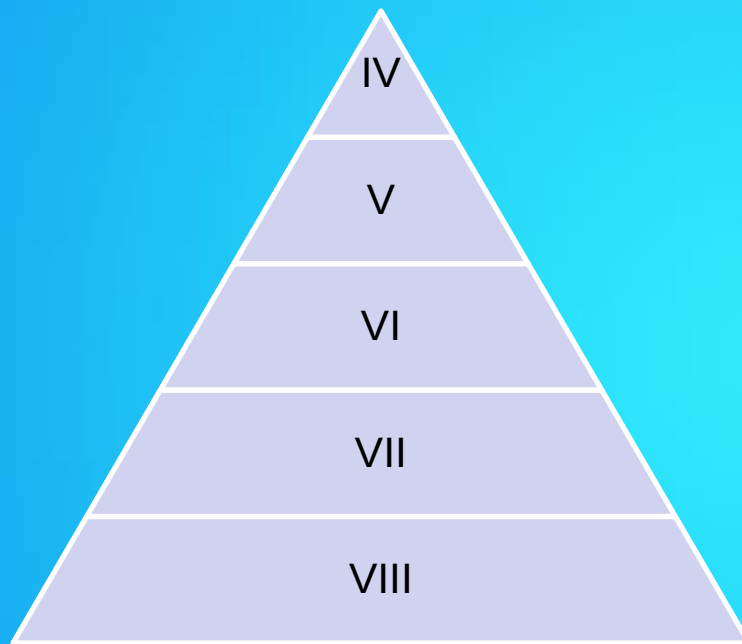
Pilares UA

Liderança

Funcional

Método

Gestão de Pipeline



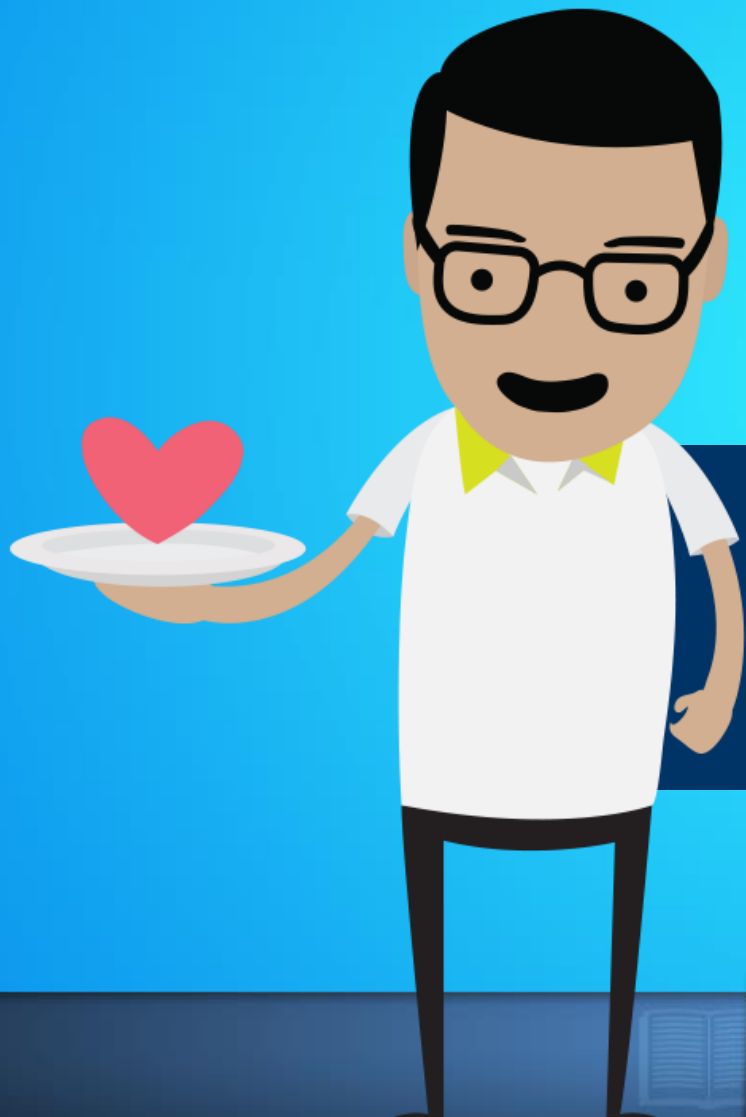
Qual é o **efeito** dessa estratégia de contratação em nossa estrutura?

Precisamos **desenvolver nossa gente** dentro de casa para garantir o pipeline

「Como o ciclo de gente está inserido no SPO」

- Entrevistar 10 funcionários da banda 0-VII com mais de 6 meses na cia e verificar seu conhecimento sobre o processo de ciclo de gente
- Verificar se os funcionários da banda 0-VII participaram de treinamentos de reciclagem sobre o processo de ciclo de gente, no mínimo, uma vez ao ano

「INTERESSE GENUÍNO」



o Carpinteiro
e a **CASA**

「Gerir Pessoas...」

SUCESSO



COMO AS PESSOAS ACHAM QUE É

SUCESSO



COMO REALMENTE É

Perdidos em uma ilha deserta

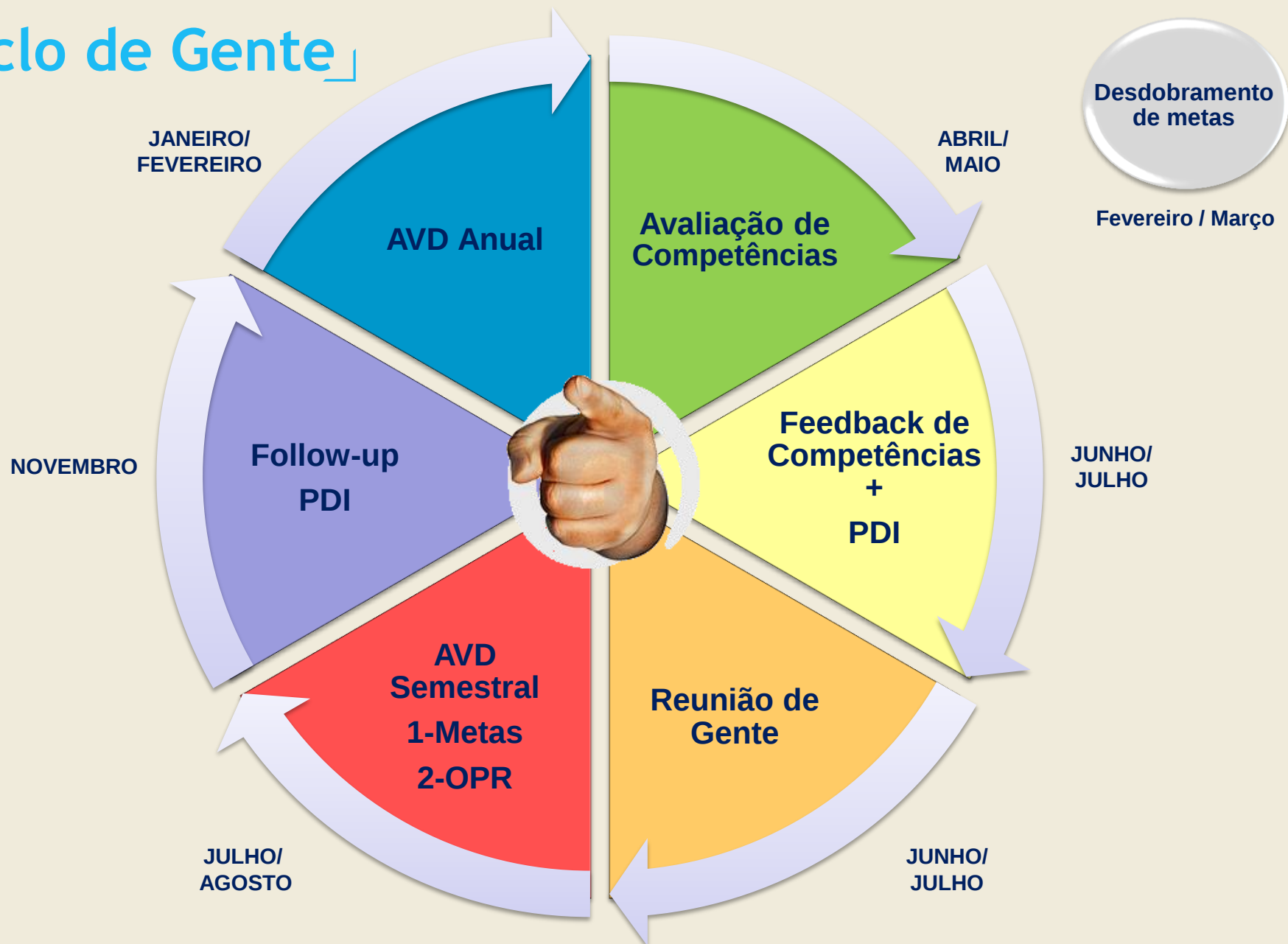




「
QUAL é o momento + importante
do **LÍDER** com a sua **EQUIPE**
」

?

Ciclo de Gente



Conjunto de atividades e processos que visam o desenvolvimento de nossa gente.

Etapas - AV. Comp

GESTÃO DE CARREIRAS EXCELÊNCIA HOJE. DE OLHO NO AMANHÃ.

[VISÃO GERAL DA GESTÃO DE CARREIRA](#)[EXPECTATIVAS DE COMPETÊNCIAS](#)[AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS](#)[DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS](#)[JORNADAS DE CARREIRA](#)

INTRODUÇÃO À GESTÃO DE CARREIRA

Em sua essência, o objetivo da AB InBev é ajudar você a crescer no ritmo de seu talento. As ferramentas de gestão de carreira ajudam você a identificar e suprir lacunas.

As competências funcionais e de liderança são essenciais para isso. Elas explicam como você deve abordar sua função atual e como ter mais sucesso na evolução de sua carreira.

Desenvolvemos um conjunto de recursos abrangente para ajudar você a entender melhor como as competências podem ajudar a planejar seu desenvolvimento e gerenciar sua carreira.

[Ir para Recursos de aprendizado](#)

FECHAR
DICA

**Avaliação
Competências
funcionais**

Obrigatório
Foco no técnico
(PDF Clicável)

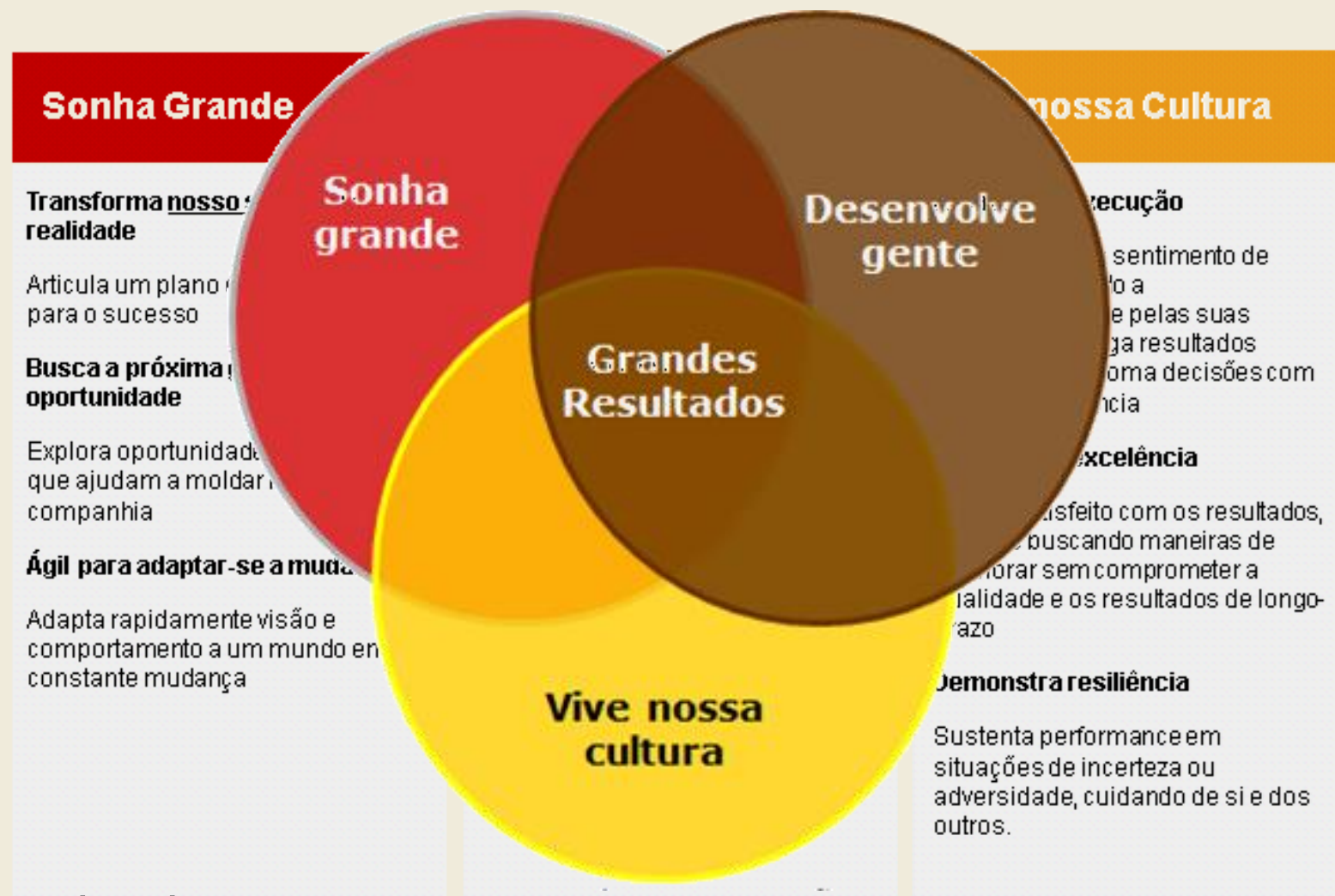
**Avaliação
Competências de
liderança**

Fatos & Dados
(Cultura da Cia)

PDI

Não aplicável à Banda VIII

Etapas - AV. Comp



Não aplicável à Banda VIII

Feedback de Competências

O que muda?

Realizamos a AVD após as
avaliações de competências
comunicado em uma
reunião onde falamos sobre
a avaliação e classificação

1. Abertura

2. Avaliação de
competências

3. Construção do
PDI

O PDI deve
obrigatoriamente sair da
avaliação por
competências

Construindo o PDI

W - Fraqueza	DN - Pouco desenvolvido	P - Proficiente	RS - Muito desenvolvido	E - Exemplar	
Competências de Liderança				Auto avaliação	Gestor
Sonha Grande				P	P
Transforma nosso sonho em realidade				RS	P
Busca a próxima grande oportunidade				P	P
Ágil para adaptar-se as mudanças				RS	RS
Desenvolve Gente				P	P
Forma Gente				P	P
Inspira e Motiva				P	P
Tem impacto e influência				P	RS
Vive nossa Cultura				P	P
Focado em execução				P	P
Persegue a excelência				DN	DN
Demonstra resiliência				P	P
Resultado Geral				P	P

* Média LAN 270: Gestor 70%. Pares 30%

Cruzar, identificar lacuna e desenvolver a ação



Replicar uma boa prática

Utilizar o método para atingir meta



Fazer White Belt

Construindo o PDI

W - Fraqueza	DN - Pouco desenvolvido	P - Proficiente	RS - Muito desenvolvido	E - Exemplar	
Competências de Liderança				Auto avaliação	Gestor
Sonha Grande				P	P
Transforma nosso sonho em realidade				RS	P
Busca a próxima grande oportunidade				P	P
Ágil para adaptar-se as mudanças				RS	RS
Desenvolve Gente				P	P
Forma Gente				P	P
Inspira e Motiva				P	DN
Tem impacto e influência				P	RS
Vive nossa Cultura				P	P
Focado em execução				P	P
Persegue a excelência				P	P
Demonstra resiliência				P	P
Resultado Geral				P	P

* Média LAN 270: Gestor 70%, Pares 30%

Cruzar, identificar lacuna e desenvolver a ação



Participar de entrevistas de recrutamento interno

Ser Padrinho de integração na função

Desenvolver analiticamente o VDE referência da mesa



Ser TOP Semestral



FEEDBACK X COACHING



FEEDBACK

= MONÓLOGO = PONTUAL



Reconhecimento

✓ Sato 70%

= DIÁLOGO = Desenvolvimento



COACHING

「Feedback de Competências + PDI」



Escute

15min



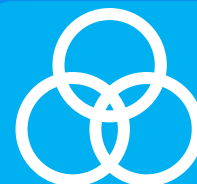
3

10min



3

10min



Construam
Juntos
o PDI

25min

**NUNCA INTERROMPA ESSE
ENCONTRO**





Interesse genuíno

- ✓ Reserve 1h
- ✓ Desligue o celular
- ✓ Mude o ambiente
- ✓ Dê Exemplos!!!



Envolvimento

- ✓ Escute
- ✓ Pergunte
- ✓ Inspire



Desenvolvimento

- ✓ Transparência
- ✓ Sinceridade
- ✓ Empatia

Etapas - RG

ZONA

Maio / Junho

Julho / Agosto

**Reuniões
Locais**

Reuniões
Regionais

Reuniões
Corporativo

Reunião
Final Zona

Produtos

- ✓ **Hight Potentials**
- ✓ **Pipeline**
- ✓ **Baixa Performance**
- ✓ **Shape x Shape ideal**
- ✓ **Demand Calculation**

O Que?

1. Alinhar Classificações
2. Apresentar/Conhecer funcionário
3. Pontos Positivos + Pontos a Desenvolver
4. Checar Média da avaliação de competências
5. Definir classificação
6. Definir próximos passos de carreira

Quem?



Gestor
Gestor/Gerentes da Unidade
Gestor
Gerente de Gente
Consenso entre os Gerentes
Gerentes da Unidade

Decisão Coletiva

Classificação - OPR Banda VIII

2015

Desligar

Recuperar

Novo

Muito Bom

Preparar

2016

Desligar

Recuperar

Novo

Bom

Muito Bom

Preparar

Sem cultura

Sem Performance/Comportamento

6 meses

BOM/Satisfatório

Exemplo para os pares e resultado

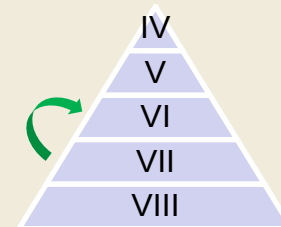
Formado ou último ano com cultura e resultado



Lembrando: Você está uma classificação, você NÃO É uma classificação!!!!

Classificação - OPR Banda VII

Banda 0-VII



4A

Está **pronto para ser promovido** em até 1 ano

Muda de Banda

4B

Poderá ser promovido de um a dois anos

Muda de Banda

3A

É visto com **potencial para promoção**

Pode mudar...

3B

Ótima entrega. está no **nível correto**

Não pode!!!

2

Novo na Companhia – até 6 meses

Não Pode!!!

1A

Baixa performance com aderência à cultura

Recuperar

1B

Sem aderência à cultura

Desligar

Lembrando: Você está uma classificação, você NÃO É uma classificação!!!!

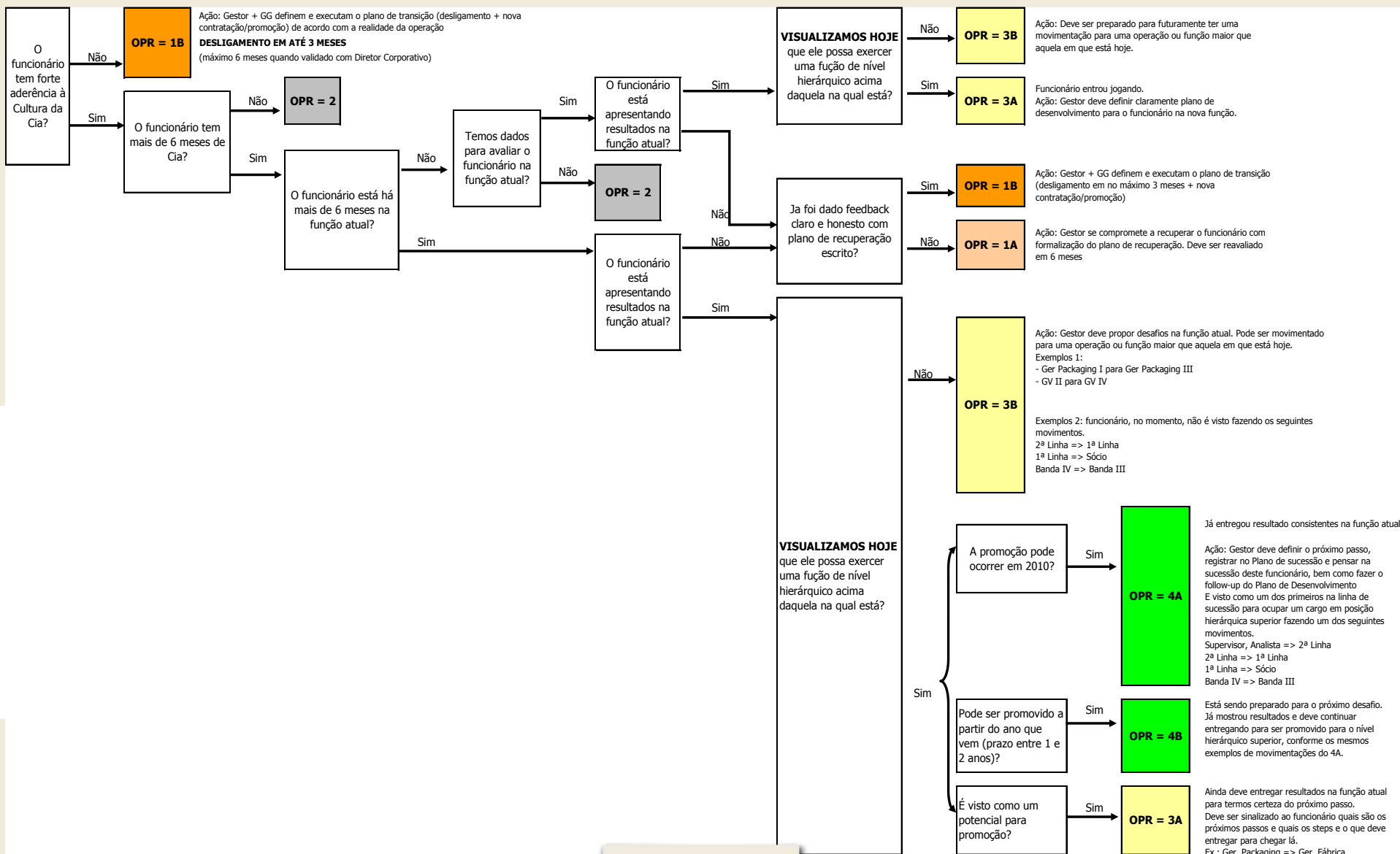
「Maiores Erros」

- ✗ Indicar 3B para o Sucessores
- ✗ Querer reverter 1B
- ✗ Não querer mais promover 4A/4B
- ✗ Não executar o plano de Reversão do 1A
- ✗ Querer desligar 3A/3B

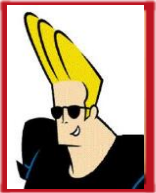
(sem abrir o plano de reversão)



Etapas - Árvore



Ficha de Gente



Global ID:

Mobilidade

Career Aspirations

OPR Comments

AB InBev Profile

, BRAZIL, LAN

Org Unit:
Function:
Position:
Current Manager:
Hire date
Banda:
Last Movement

Belt Certifications:

Atualizar Formação

Histórico Profissional

ID	Zone	Banda	Posição
1	LAN		
2	LAN		

People Cycle

Funcional	Competências	Avaliação de Competências	'15	'14	'13
		Target Achievement	-	-	-
		Bônus	-	-	-
		Competências	-	-	-
		Funcional	-	-	-
		Engagement			
		OPR			
		Talent Pool			

Overall Score

Sinceridade

Colocar maiores resultados (resumir)

Curto (1 ano), médio (2/3), longo (5)

Lembrando: A ficha de gente é o seu cartão de visita, dê a devida atenção!

Vamos classificar?

Fernando é Analista I e está na Cia desde 2011.

PP: Rápido aprendizado, entrega resultados e capacidade analítica.

PD: Maturidade, pensar grande, resiliência e relacionamento interpessoal.

O interesse de carreira de Fernando é ser Especialista.

A média de competências de Fernando foi DN

Qual seria a classificação de Fernando?

Classificação: 1B - desligamento imediato.



Gabriela é Coordenadora e está na Cia desde 2004.

PP: Tem impacto e influência na equipe, lidera pelo exemplo e participa ativamente das necessidades do time.

PD: Flexibilidade, ser menos modeladora e saber falar não.

O interesse de carreira de Gabriela é ser Gerente.

A média de competências foi P

Qual seria a classificação de Gabriela?

Classificação: 3 A ou 4B - Desenvolver para futuros desafios

