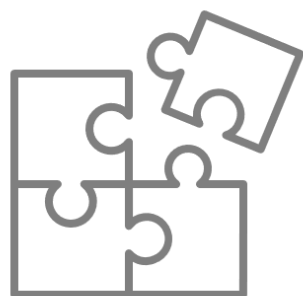
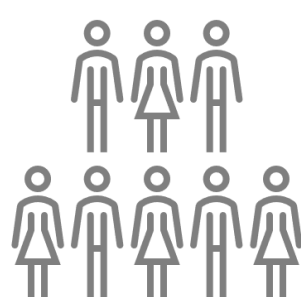


PÍLULA DE APRIMORAMENTO GESTOR

Estruturação de Equipes

Como sua equipe está estruturada para atender os novos desafios da escola?

Esse guia tem o objetivo de ajudar você a pensar na composição, estruturação e desenvolvimento da sua equipe, conduzindo-a para alta performance nos novos desafios.



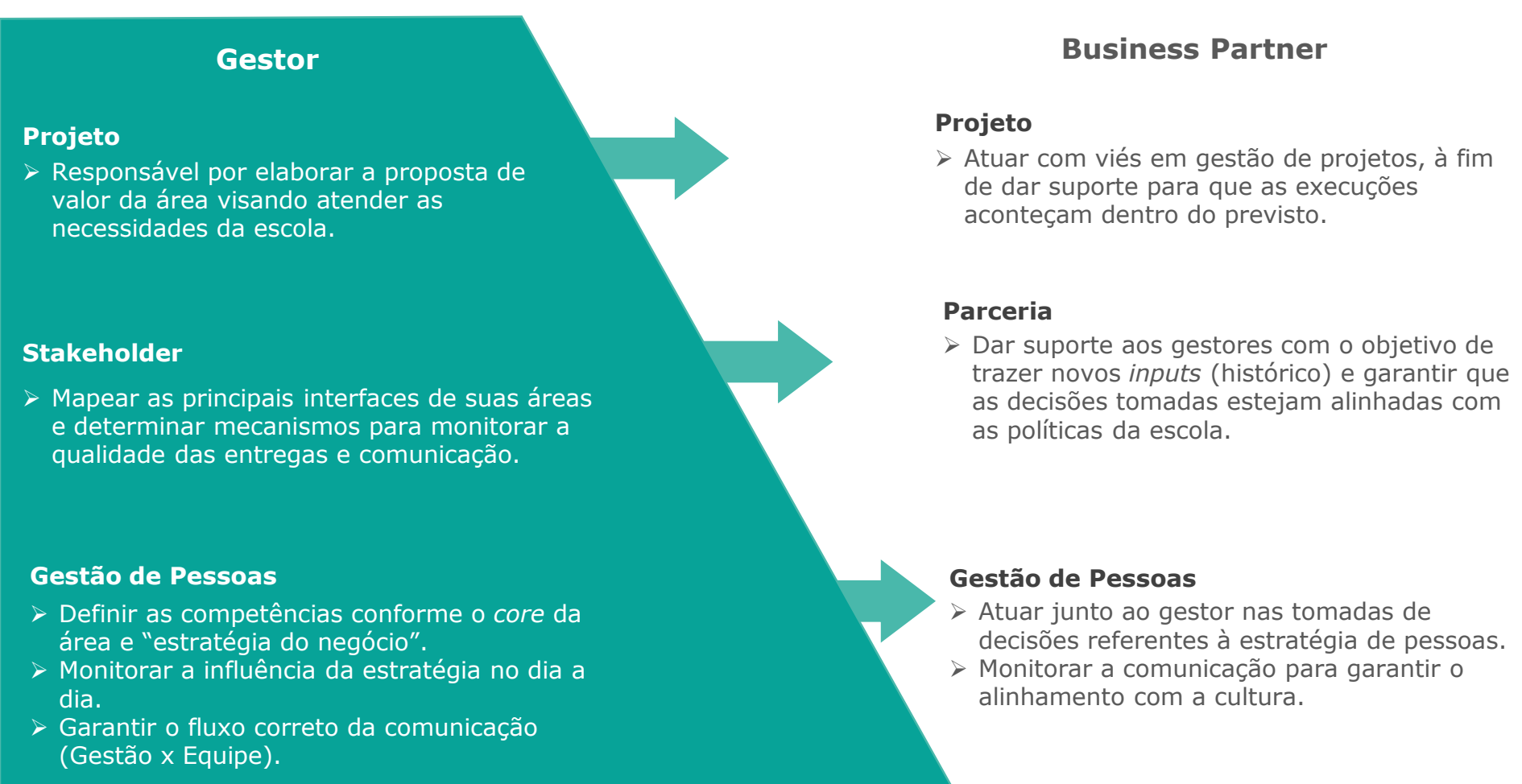
Tenha em mente:

- Como identificar os pontos de articulação entre a **estratégia da escola** e **gestão de pessoas**;
- Planejar o **desenvolvimento** integrado às políticas e **estratégias da organização**;
- Construir um time diversificado, mas com uma **identidade comum**.

Passo a Passo

01	Objetivo da área Defina qual será o objetivo da sua área e como ela agregará valor para a escola.	Os objetivos dão descrições concretas de onde se quer chegar ou quais serviços serão prestados pela área.	Qual é o problema de negócio que você quer resolver/ suportar? Qual a razão da existência da área?	Por que sua área não deveria ser terceirizada?
02	Estratégia da área Defina a estratégia! É o caminho que será percorrido ou o que deverá ser feito. Não significa o "como fazer", mas sim "o que fazer".	Uma boa estratégia... Identifique a natureza dos desafios do negócio e os resultados almejados.	Descreva uma lógica que produz resultados esperados.	Crie uma série de ações coordenadas para implementar a lógica descrita.
03	Modelo de trabalho Defina o modelo de trabalho que será adotado pelo time.	Equipe funcional; Equipe interfuncional.	Equipe de solução de problemas; Equipe autogerida.	Equipe de projetos; Etc...
04	Demandas Quais são as principais demandas da área?	Identifique... Os clientes, fornecedores e componentes; Quem são? Como são impactados? Expectativas e etc.	Tenha em mente... Seus objetivos; Seus limites de atuação; <i>Handoffs</i> .	Regras de negócio: Restrições que direcionam as decisões dentro de uma empresa.
05	Competências essenciais Identifique as principais competências que seu time precisa ter para entregar o que é esperado.	Planejamento: saber o perfil que queremos; Atração: trazer os talentos que queremos; Retenção: preservar as pessoas que queremos.	T&D - Promover a evolução: Método (70:20:10) 70% Exp. no trabalho 20% Aprendizagem social/ Feedbacks 10% Treinamento formal.	Quais comportamentos dos integrantes da equipe geram o resultado que você quer obter?
06	Missão de cada cargo Definição do missão de cada posição dentro do time.	O que faz: A finalidade / objetivo da posição; O conjunto das responsabilidades.	Abrangência: Abrangência: "raio de ação" da posição e/ou parâmetros de ação; Os requisitos que a posição deve suprir.	Resultados: Que produto ou serviço deve ser gerado para atender seus clientes-chave (Internos ou Externos)?
07	Pré-requisitos de composição da equipe Competências Técnicas Competências Comportamentais Experiências necessárias	Os valores pessoais precisam estar alinhados com a cultura da escola, para garanti-la.	As competências técnicas e comportamentais: precisam suportar a performance da equipe e suas entregas.	Os requisitos devem ser condicionantes à atividade.
08	Organograma Elaboração do organograma da área. Nota: evite personograma!	Deve... Refletir a estratégia	Garantir a performance	Expressar a cultura
09	Orçamento Seu orçamento permite que você contrate as pessoas com o perfil necessário?	Quanto seu orçamento permite pagar pelo capital humano que atenda à estratégia da sua área?	Qual o número necessário de pessoas para entrega da estratégia?	Pense em ferramentas que te ajude com o dimensionamento da equipe.

Definição de Papéis



Victor Camaçute
VictorACS@insper.edu.br



Paula Mernecki
PaulaRMS@insper.edu.br

Consulte o BP da sua área para iniciar o desenho da Estruturação de Equipe