

Gestão eficaz de pessoas melhorando a produtividade, qualidade e resultados organizacionais.

Mário Ibide

A Nova América na vida das pessoas

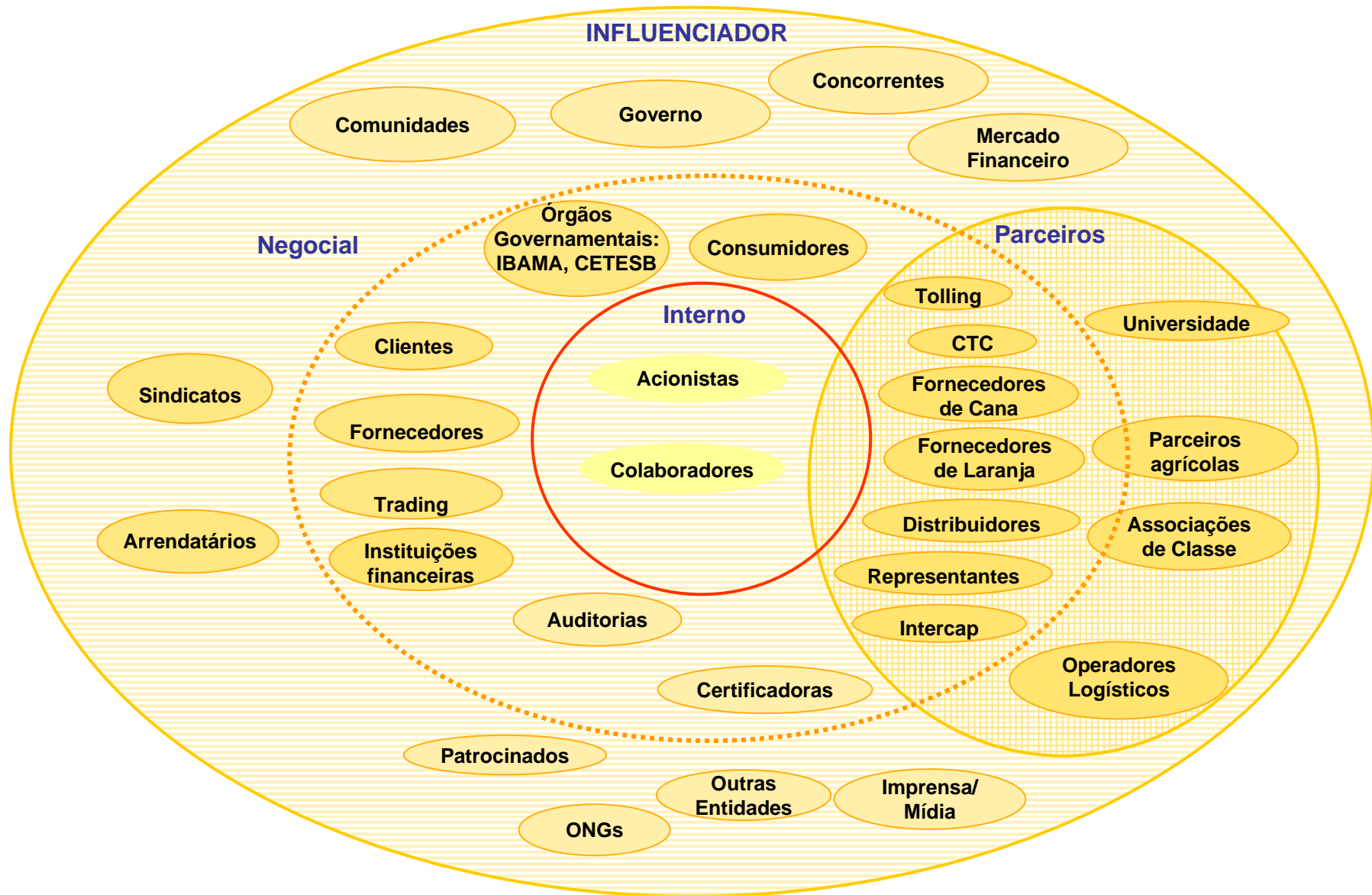


Missão

Do valor do campo ao campo de valor

Utilizar tecnologias de cultivo e gestão, transformar e comercializar produtos e serviços oriundos da natureza (valor do campo) por meio da criação e manutenção de uma **rede de relacionamento de pessoas** e instituições, comprometidas com a **geração de valor para todos de forma sustentável** (campo de valor)

Mapa dos Stakeholders



Comportamento empresarial

Integridade Nova América fundamenta todas as suas relações na responsabilidade, transparência, seriedade, ética e respeito.

Desenvolvimento Humano Nova América acredita que o desenvolvimento humano é fundamental para a continuidade dos seus negócios. Por isso, o compromisso em desenvolver e reconhecer os indivíduos em todas as suas relações.

Simple / Não simplista Nova América é uma empresa que busca tornar mais simples tudo o que faz, tanto em linguagem quanto em processos e relações. Para Nova América, ser simples é ser mais e não menos.

Sustentabilidade Acredita que perpetuidade é resultado da saúde financeira, evolução das pessoas, preservação do meio ambiente e consumo consciente para uma vida melhor.

Gestão estratégica

Estrutura			
Missão/Visão de futuro	Por que existimos? Qual o nosso sonho?		
Valores	Em que acreditamos?		
Objetivos Estratégicos	O que fazer para atingir nossa "Visão de Futuro"?		
Indicadores Estratégicos (BSC)	Definir e monitorar indicadores de performance		
Metas Operacionais	O que eu preciso fazer?		
Resultados			
Acionistas satisfeitos	Clientes Satisfeitos	Processos eficientes e eficazes	Colaboradores motivados e capacitados

RH focado no cliente



Clientes satisfeitos e leais levam a lucros crescentes



Resultados Financeiros

Processos melhorados levam a produtos e serviços melhores para os clientes



Satisfação do Cliente

Funcionários habilitados e criativos questionam a estrutura e os processos melhoram os resultados do negócio



Processos do Negócio

Aprendizagem e crescimento dos funcionários é o fundamento para a inovação e criatividade



Aprendizagem e Crescimento



Balanced Scorecard – Mapa da Estratégia



- Participação dos colaboradores na gestão.
- Instrumentos de gestão estratégica e operacional.





Políticas de Recursos Humanos

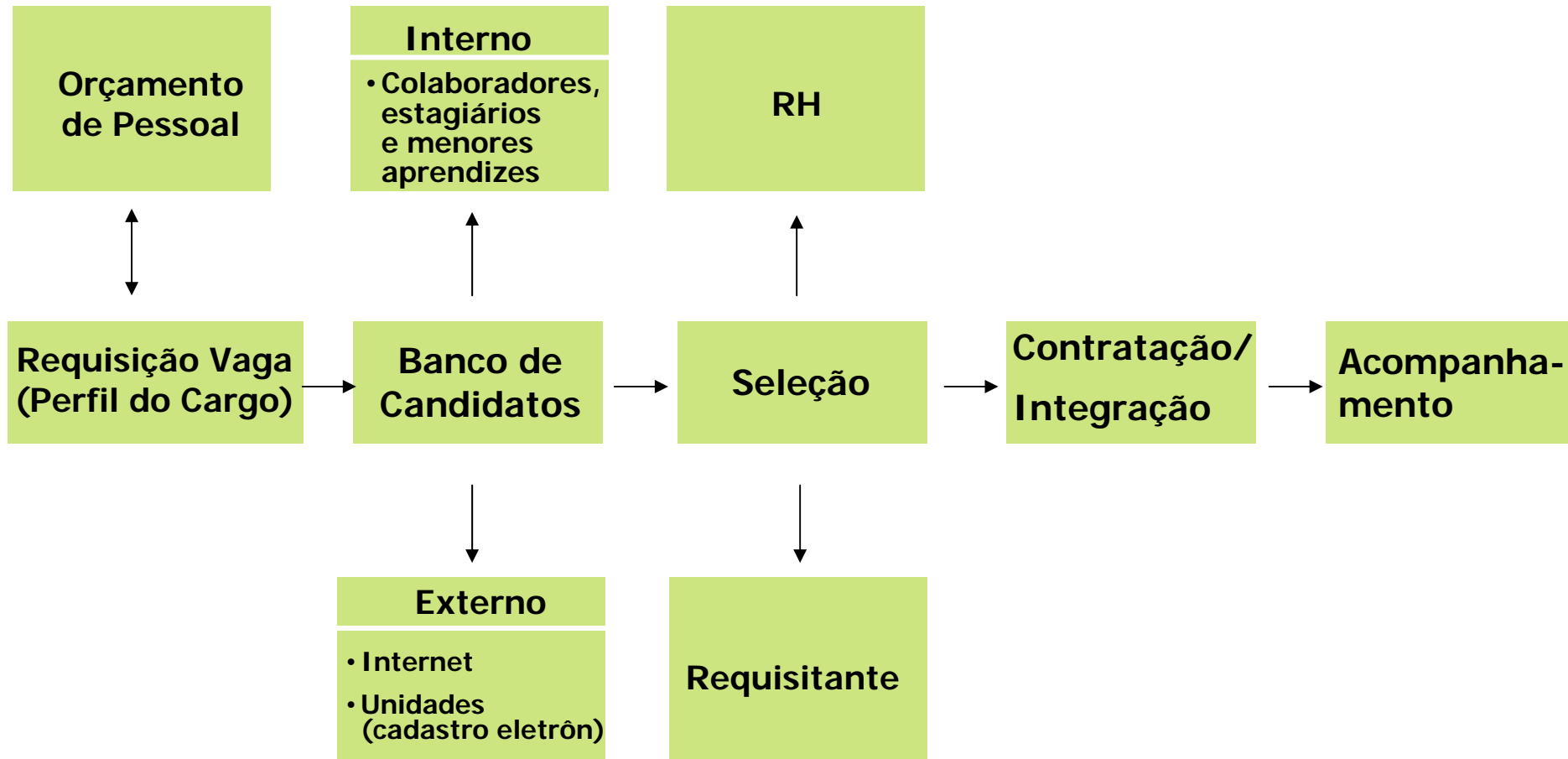
As políticas e ações de RH serão **sempre focadas no negócio**, utilizando-se modernas técnicas de gestão, intensificando assim o nosso **nível de competitividade**, devendo ser responsabilidade da empresa e **de todas as suas lideranças**:

1. Conscientizar e mobilizar todos os colaboradores na direção dos valores, visão de futuro, missão e objetivos estratégicos da empresa.
2. Contribuir para a qualidade de vida de colaboradores.
3. Investir na capacitação dos colaboradores, visando a excelência no trabalho.
4. Preservar a integridade dos colaboradores, mantendo condições adequadas de trabalho e cumprindo a legislação de segurança.
5. Compensar os colaboradores de acordo com a responsabilidade, desempenho e resultados obtidos.
6. Valorizar o talento interno no preenchimento de vagas.

Gestão de Pessoas



Agregando e Integrando Pessoas



Recompensando Pessoas



Salário



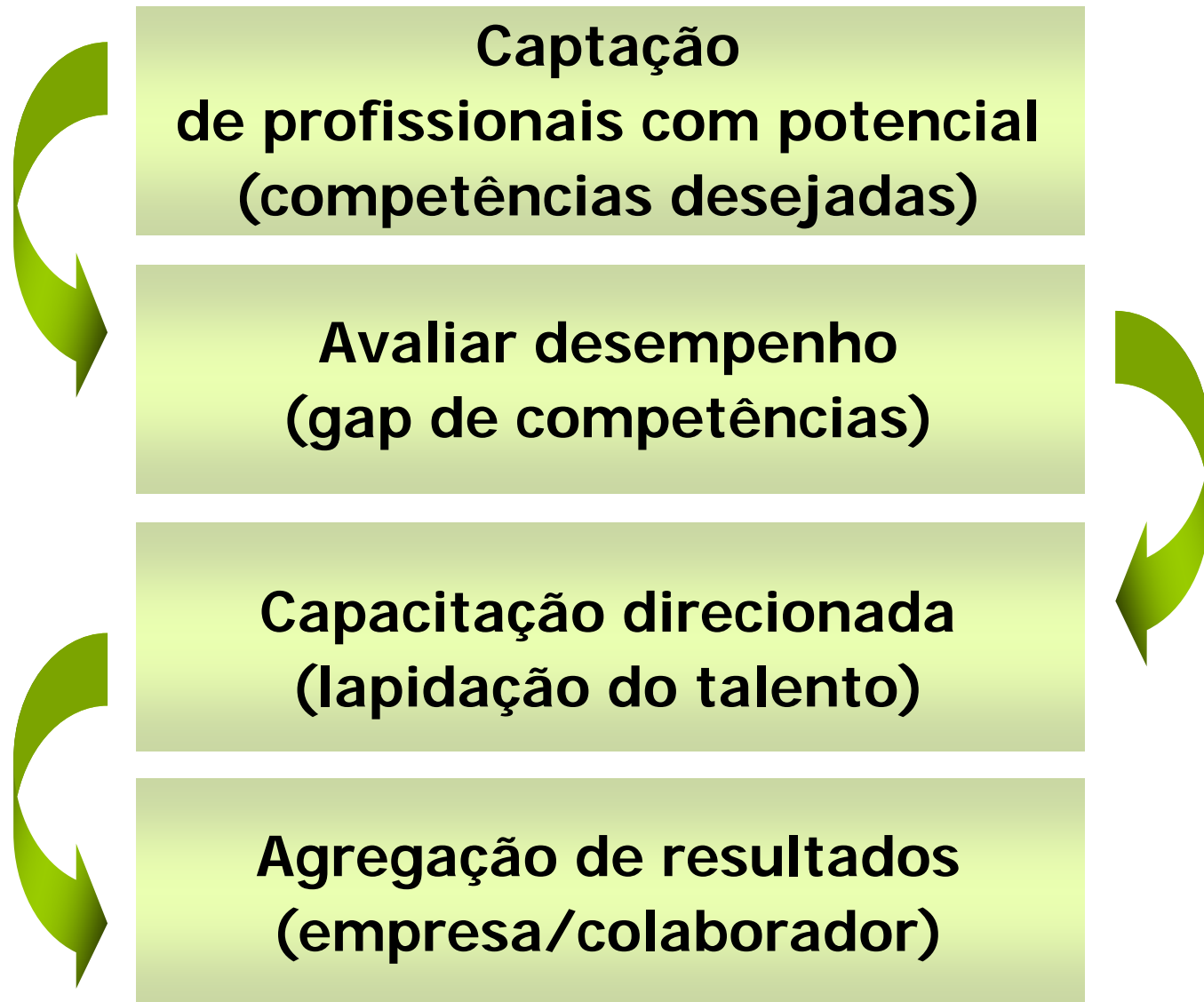
Benefícios



Participação
nos
Resultados



Remuneração
Variável



Avaliação 360°



Gestão por competências

COMPETÊNCIAS
ESSENCIAIS
DO NEGÓCIO



COMPETÊNCIAS
PESSOAIS

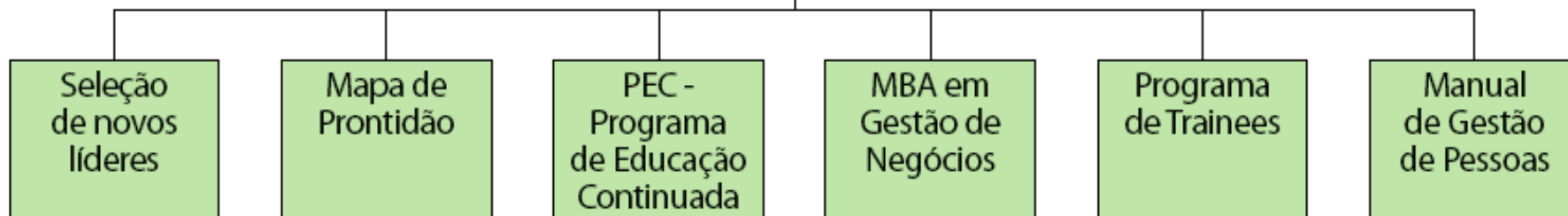


RESULTADOS

Matriz de Competências

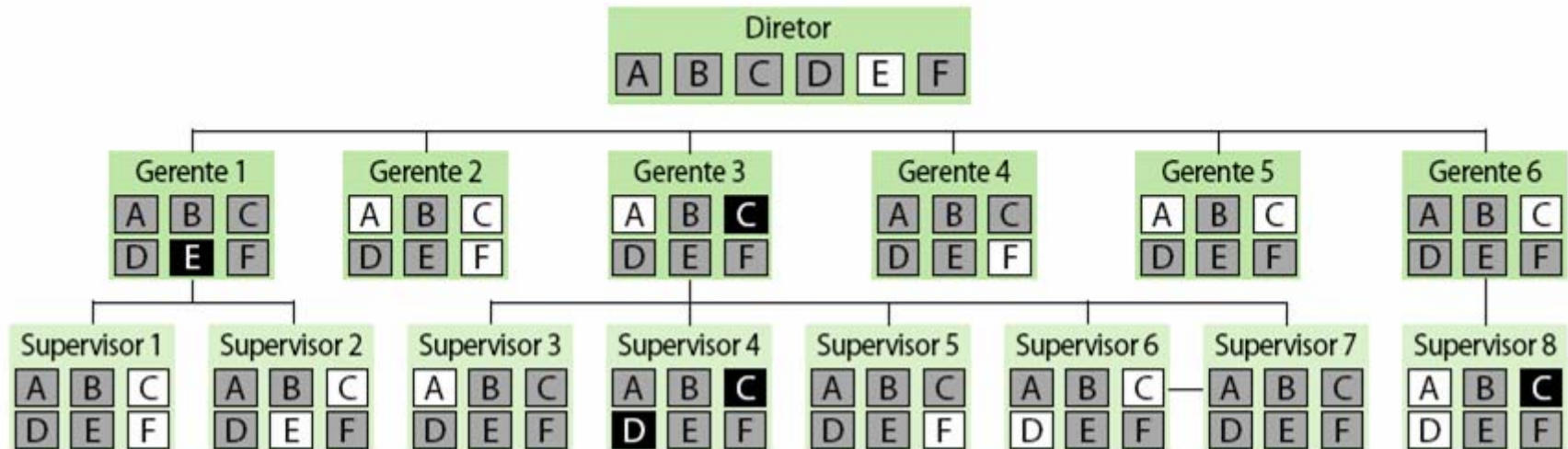


MATRIZ ESTRATÉGICA DO DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES



Desenvolvendo Pessoas

Mapa de Prontidão



Legenda

- A - Perfil Comportamental - DISC
- B - Habilidade Gerencial - 360°
- C - Instrução
- D - Experiência
- E - Idade
- F - Desempenho por resultados - PPR

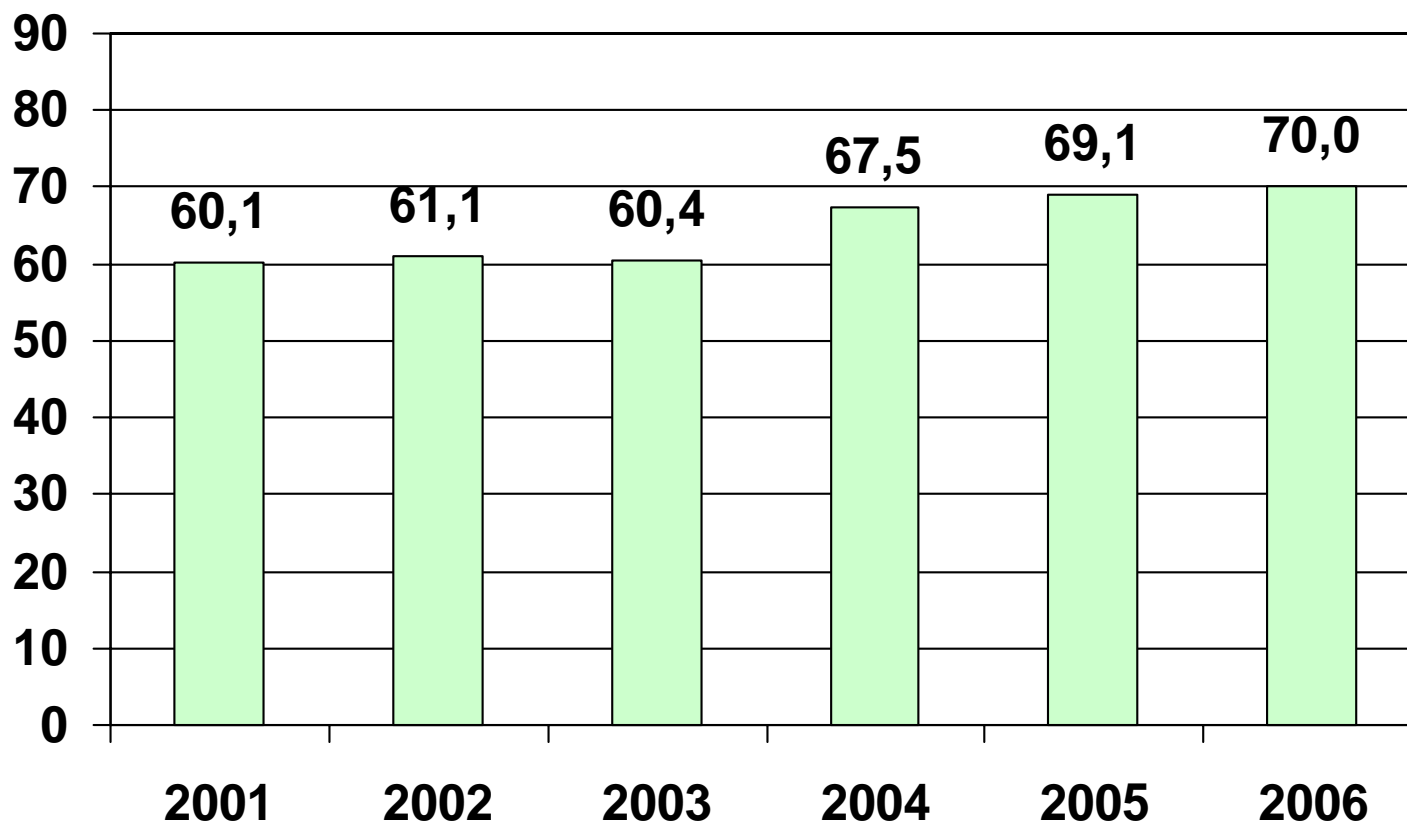
 Atende

 Atende Parcialmente

 Não Atende



Pesquisa de Clima



Monitorando Pessoas

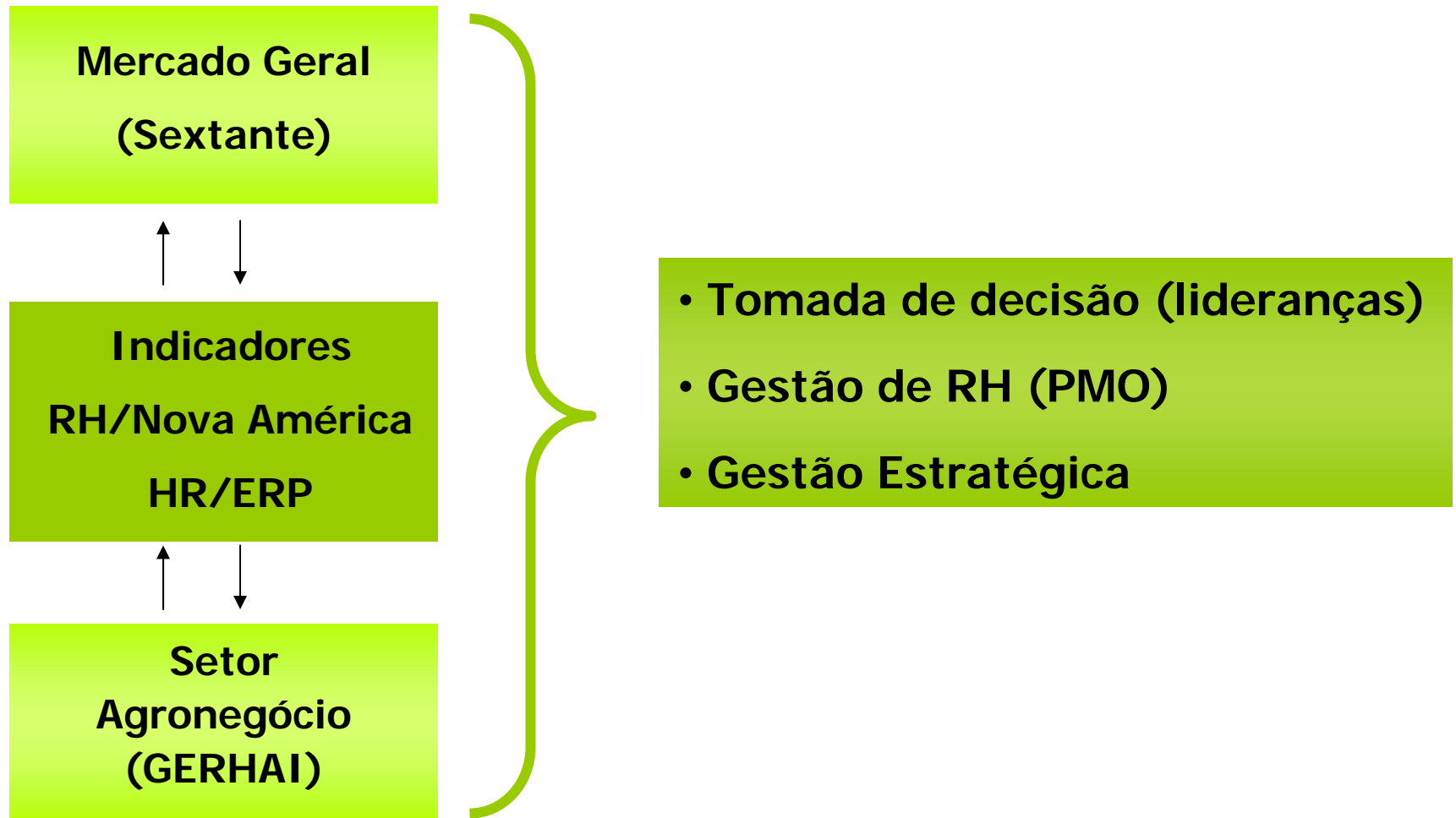


BSC - PERSPECTIVA DO APRENDIZADO & CRESCIMENTO

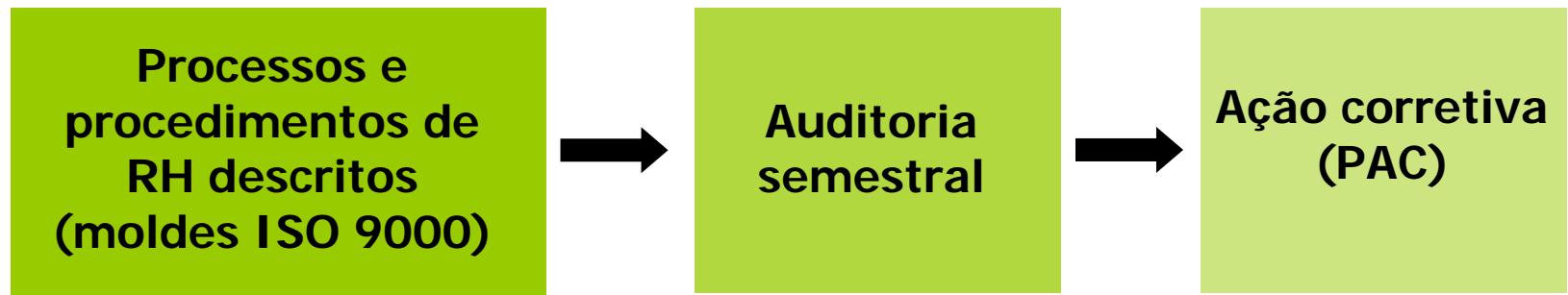
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	ESCALA			
		1	2 META	3	RESULTADOS ATINGIDOS
Maximizar os resultados através da Gestão de Competências	Índice de produtividade: Faturamento líquido per capita anual (R\$)	A	B	C	C
	Índice de competências atendidas - cargos de liderança (%)	A	B	C	A
Melhorar satisfação dos colaboradores nas condições de trabalho	Índice de satisfação do colaborador (%)	A	B	C	B
	Índice de frequência de acidente de trabalho (número de acidentes)	A	B	C	<A
	Índice de gravidade de acidente de trabalho (dias)	A	B	C	B

Monitorando Pessoas

SIRH – Sistema de Informações de RH



Processos de RH descritos e auditados



- **Coordenação do programa**
- **Auditores internos**

Principais Desafios em RH

- Mudou o *timing*: mercado pulsa mais rápido
- Mercado mais aquecido: dificuldade de reposição
- Agora **sim**: formação de lideranças (fator decisivo)
- Liderança: foco imediato na capacitação técnica pode comprometer o futuro da gestão
- “Vaca leiteira”: garantir a eficiência das operações atuais
- Delegação: permitir que a alta gestão foque em novos empreendimentos
- Sucessão: metodologia
- Transferência de cultura: como fazer ?

Principais Desafios em RH

- Atração e qualificação técnica (novas unidades)
- Estrutura organizacional de RH:
 - pensar global, agir local
 - novas lideranças
- Mapeamento de competências:
 - ajustar à nova estratégia do negócio (processos)
- Gestão do clima organizacional
- Maximizar a utilização do software de gestão (ERP)
- Adequação dos serviços públicos (educação, saúde, etc)
- Habitação

Obrigado!

www.novamerica.com.br

ibide@novamerica.com.br

