

OMIE.SIMBIOSE

2 Processos, Pessoas e Mapa Estratégico



e-book

**PROFESSOR ESPECIALISTA
WAGNER XAVIER**



Bem-vindo à segunda e última aula do módulo 2 da Omie.Simbiose. Nesta aula, passaremos pelas configurações das **Estratégias de Processos e Gestão de Pessoas** e, ao final, teremos o **mapa estratégico** e a definição das prioridades das oportunidades geradas no processo de diagnóstico da consultoria.



Objetivos Educacionais

Ao final desta aula, você estará apto a:



Compreender o funcionamento dos módulos de Processos e Pessoas, que fazem parte da segunda etapa da análise da Omie.Simbiose;



Utilizar o mapa estratégico como um balizador para a priorização das ações e estratégias da empresa.

ÍNDICE

- 1 Objetivos Educacionais**
- 2 Estratégias e Metas: Processos**
- 3 Estratégias e Metas: Pessoas**
- 4 Mapa Estratégico**
- 5 Palavras do Especialista**



ESTRATÉGIAS E METAS: PROCESSOS

Então, vamos lá, iniciando com os Processos.

Após acessar o aplicativo, escolher a empresa e o exercício, você deverá entrar na opção "Estratégias e Metas" e continuar de onde paramos em "Processos".

Nesta etapa, você encontrará o *setup* das seguintes etapas:

- **PRODUTIVIDADE;**
- **QUALIDADE;**
- **EFICIÊNCIA; E**
- **LOGÍSTICA.**

Vamos começar pela Produtividade.

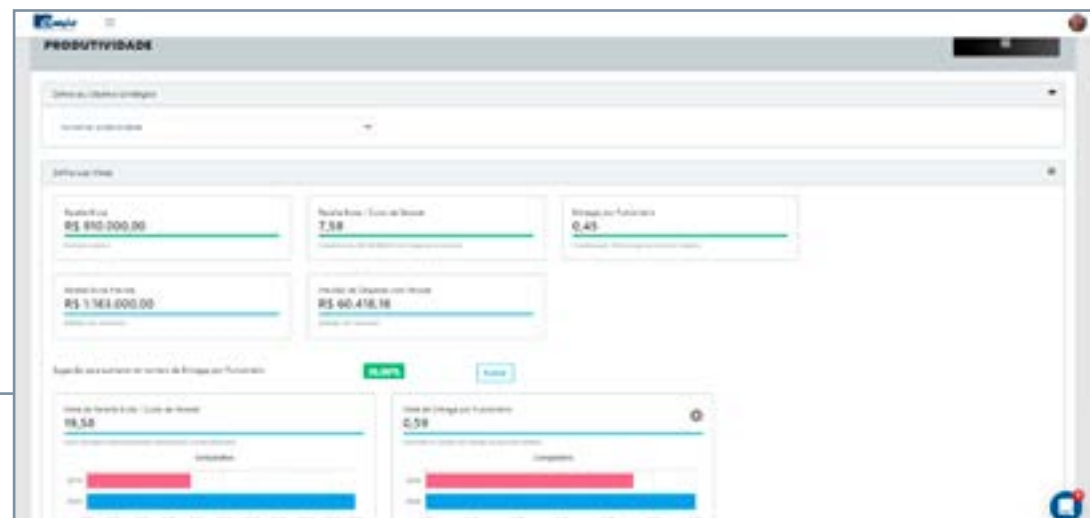
PRODUTIVIDADE

O primeiro processo que a consultoria deverá tratar será a Produtividade; sem dúvida, um quesito extremamente importante para **incrementar a eficiência e os resultados** da empresa.

Primeiramente, deverá ser definida **qual a estratégia** que será adotada quanto a esse quesito.

Na sequência, será solicitado o **percentual de aumento de produtivo**, que, de forma geral, será aumentado no processo do período anterior para o novo período. A Simbiose, então, projetará o **incremento de receita bruta** e entregas por funcionário.

Após salvar a configuração do incremento de Produtividade, o botão **"Próximo"** irá levá-lo para a configuração da Qualidade.



QUALIDADE

A parametrização deste quesito deverá ser gerida por **duas informações estratégicas**, que serão:

- **META DE REFUGO E RETRABALHO;**
- **META DE CUSTO DA GARANTIA DA QUALIDADE.**

Baseado no exercício anterior, deverá aqui ser informado o **valor percentual de quanto** os **índices de refugo** e retrabalho serão melhorados, através de ações internas que visam melhorar a performance de tais índices.

É importante ressaltar o impacto positivo que o indicador pode gerar no resultado da empresa.

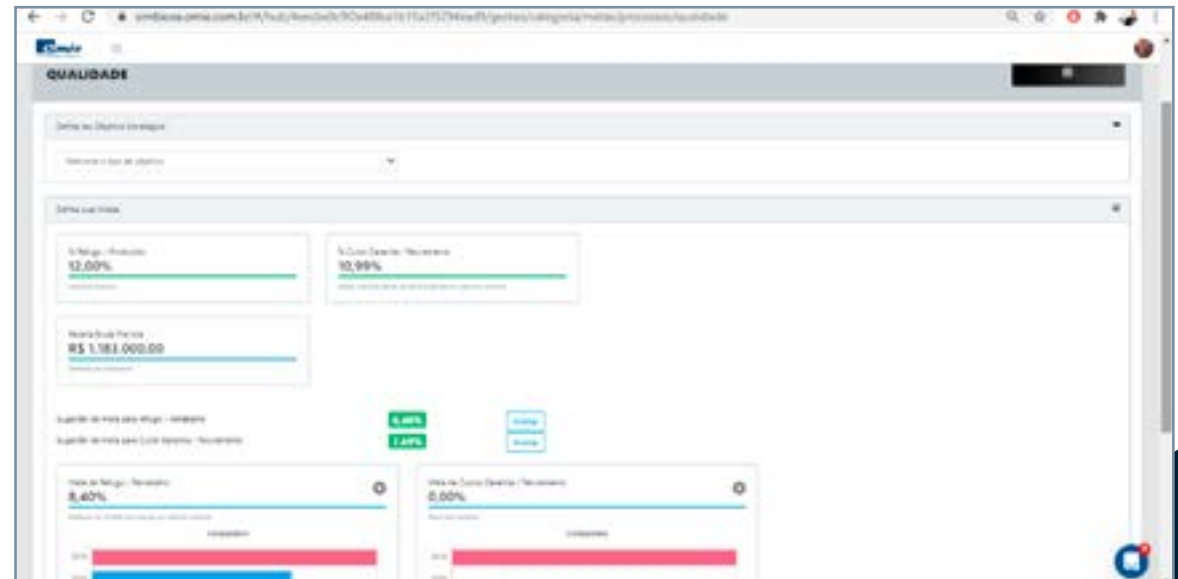
O próximo indicador a ser informado está relacionado ao custo da garantia, em relação ao faturamento da empresa.



É normal que muitas empresas destinem uma boa quantia de seu faturamento para o atendimento **da garantia ou do pós-venda**, fazendo com que, ao longo do tempo, suas margens de lucro sejam bastante afetadas.

Ações como estas se tornam extremamente **preventivas** e, após certo período, podem tornar as empresas mais rentáveis e fazer que a **cultura da Qualidade** seja uma prática comum na execução das atividades da empresa.

Por último, na mesma interface, devem-se informar as duas estratégias principais para nortear os objetivos a serem seguidos, quanto aos indicadores.



EFICIÊNCIA

Após a configuração sobre a parte da Qualidade, entramos na **parametrização dos indicadores de Eficiência**, que estão muito ligados ao **processo produtivo** da empresa.

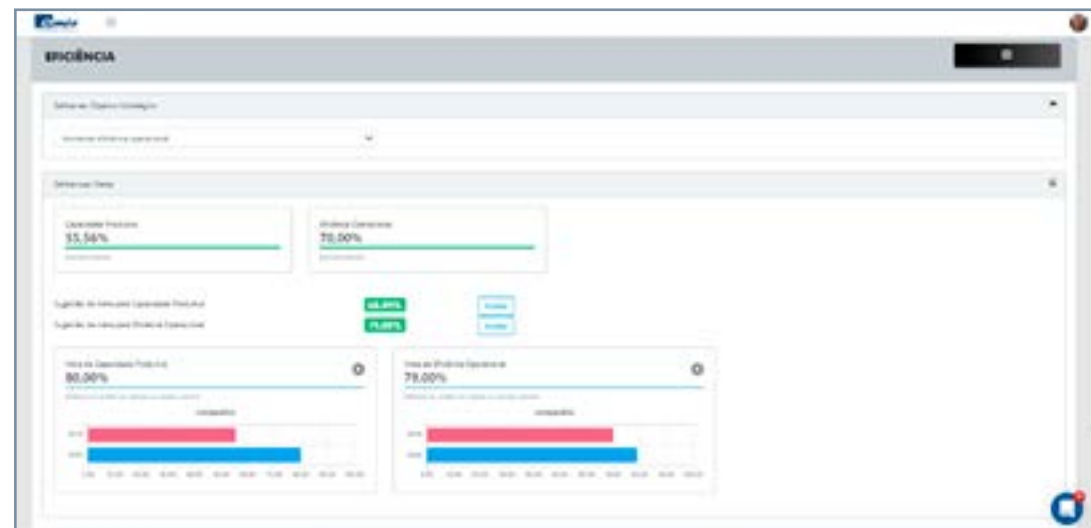
Aqui, novamente, serão **dois indicadores principais** que irão determinar as ações.

1. **INCREMENTO DA PERFORMANCE PRODUTIVA DA EMPRESA, OU SEJA, QUANTO PODERÁ MELHORAR SEU DESEMPENHO NO QUE DIZ RESPEITO À SUA CAPACIDADE, CONSIDERANDO QUE PRATICAMENTE TODA EMPRESA POSSUI OCIOSIDADE EM SEU PROCESSO PRODUTIVO.**

Neste caso, deverá ser informado o percentual do uso da capacidade da empresa no período. É desejável que seja superior ao do exercício anterior.

2. **EFICIÊNCIA OPERACIONAL RELACIONADA AO REFUGO OU RETRABALHO, OU SEJA, ÀQUILO QUE SE PERDE NO PROCESSO DE PRODUÇÃO E À QUANTIDADE DE RETRABALHO QUE É GERADO EM RELAÇÃO AOS DEFEITOS DA PRODUÇÃO.**

Por fim, devem-se definir as **duas principais estratégias**, para que as **metas dos indicadores sejam alcançadas**. Certamente, estas estratégias devem estar muito voltadas para a melhoria contínua da produção, políticas de treinamento da mão de obra e implementação de sistema de gestão (ERP), para melhor direcionar os controles da produção.



LOGÍSTICA

Na última parte da configuração dos novos indicadores de Processos, teremos os itens relacionados com a Logística, que são entendidos como se sejam objetivos de **entrega no prazo** e **valor do estoque**. Novamente, lembramos que esses são itens extremamente importantes para a **excelência da gestão empresarial**.

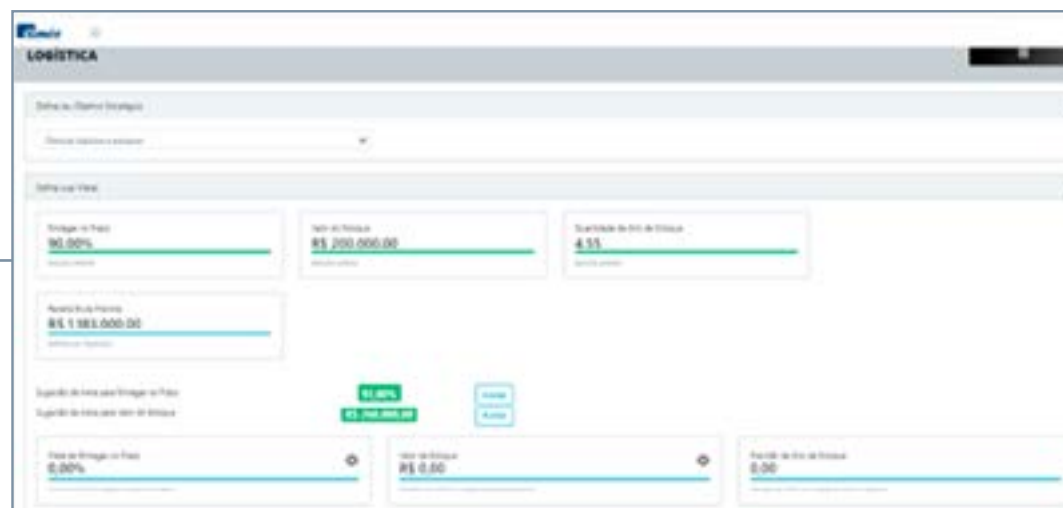
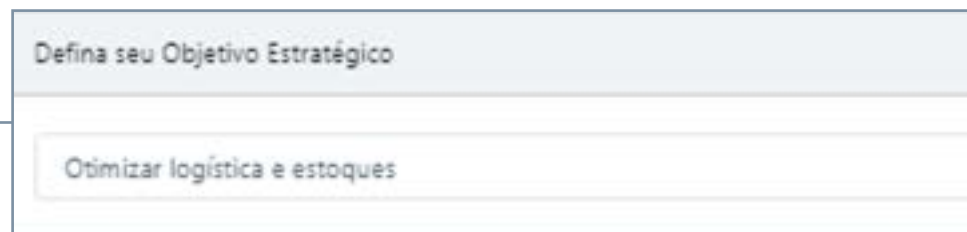
Assim como nas demais telas, primeiramente, se define o **objetivo estratégico** desses indicadores.

Agora iremos definir as novas metas do desempenho, sempre **considerando o comparativo com o exercício anterior**.

O primeiro indicador é o **prazo de entrega**, ou seja, o quanto a empresa irá melhorar sua performance de atendimento e o prazo de entrega de seus produtos ou serviços ao cliente.

Fatores de **baixa performance neste indicador** podem levar as empresas a sofrer com a **perda de vendas**, de **fidelidade** com os clientes, com ataques da concorrência e perda da credibilidade no mercado, entre outros.

O próximo indicador diz respeito ao valor do estoque. Como bem sabemos, o volume ou valor do estoque é algo bastante impactante na empresa, principalmente quando não se tem um volume de vendas estável, dificuldade de armazenamento, altos custos para este ou mesmo o risco de vencimento da qualidade dos produtos, principalmente por questões perecíveis, entre outras. Desta forma, quanto melhor a gestão do montante do estoque, melhor para todos.



DICA DE OURO

Como bem conhecemos, aqui cabe perfeitamente a velha máxima da administração, que diz que estoque parado é dinheiro parado.

Para configurar, basta informar o valor do estoque. Este indicador irá influenciar diretamente no percentual de giro do estoque e na própria receita bruta prevista para o exercício.

Por último, devem-se escolher até duas estratégias, que serão adotadas para que os objetivos sejam alcançados. Na plataforma, já são apresentadas possíveis opções, como implantação de um sistema *Just in time*, um sistema de gestão de estoque, entre outros.

Com esta parametrização dos indicadores de Logística, finalizamos as Estratégias e Metas em relação a Processos.

Agora entraremos na **segunda e última parametrização**, que está relacionada à Gestão de Pessoas, outra área extremamente importante e estratégica para as Organizações.



ESTRATÉGIAS E METAS: PESSOAS

A primeira configuração da Omie.Simbiose em relação à **Gestão de Pessoas** está relacionada com "**Competências**".

COMPETÊNCIAS

Como nas configurações anteriores, o usuário deverá escolher o objetivo estratégico que será utilizado neste quesito.

As competências estão relacionadas com o time de gestão da empresa e dizem respeito a três perfis, sendo eles: **administrativo, técnico e gerencial**.

Neste caso, o recomendado é avaliar o nível do exercício anterior e selecionar uma evolução em cada um destes quesitos.

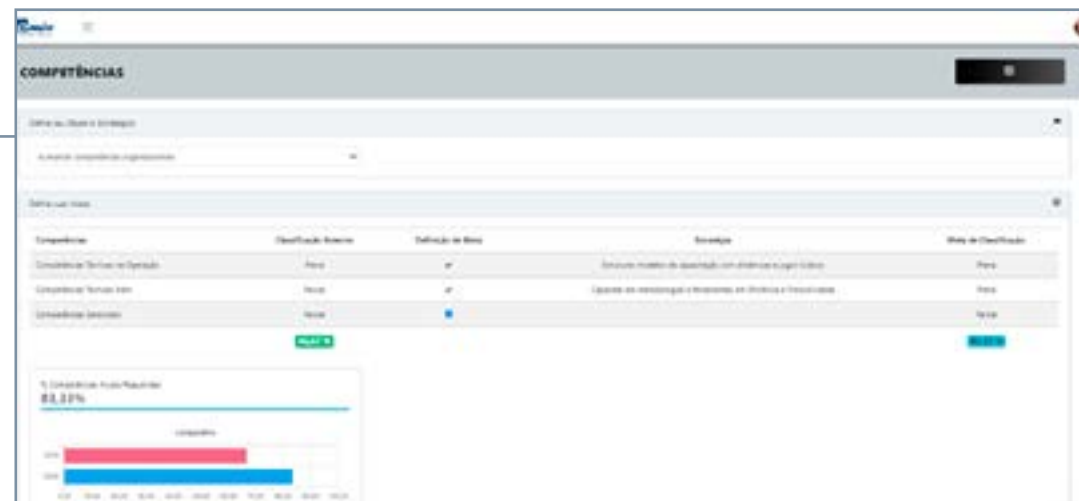
Logicamente, **não é algo obrigatório**, mas, **sim, recomendável** que a equipe evolua no quesito gestão.

Os níveis existentes na plataforma são:

- **PLENO (O IDEAL, QUANDO A EQUIPE ESTÁ PLENAMENTE PREPARADA PARA A GESTÃO);**
- **PARCIAL (QUANDO EXISTEM OPORTUNIDADES DE EVOLUÇÃO);**
- **DEFICIENTE (QUANDO A QUALIDADE DA GESTÃO ESTÁ ABAIXO DO MÍNIMO ESPERADO).**

Por uma questão de prioridade, a plataforma permite selecionar a **evolução de duas competências** a serem tratadas para a evolução.

MUITO BEM, NOSSO PRÓXIMO ELEMENTO DE ANÁLISE É O ENGAJAMENTO!



ENGAJAMENTO

Após gravar as informações, a plataforma irá levá-lo para a **configuração do nível de Engajamento** da **equipe** da empresa.

Da mesma forma que as anteriores, deve-se informar o tipo do objetivo, podendo ser **“promover o Engajamento”** ou um texto livre escolhido pelo usuário.

Quanto aos níveis de Engajamento a serem definidos, também devem-se definir os níveis de cada linha, tendo como opções: **excelente**, alto, bom e baixo. De acordo com o nível de Engajamento desejado, escolhe-se cada um deles.

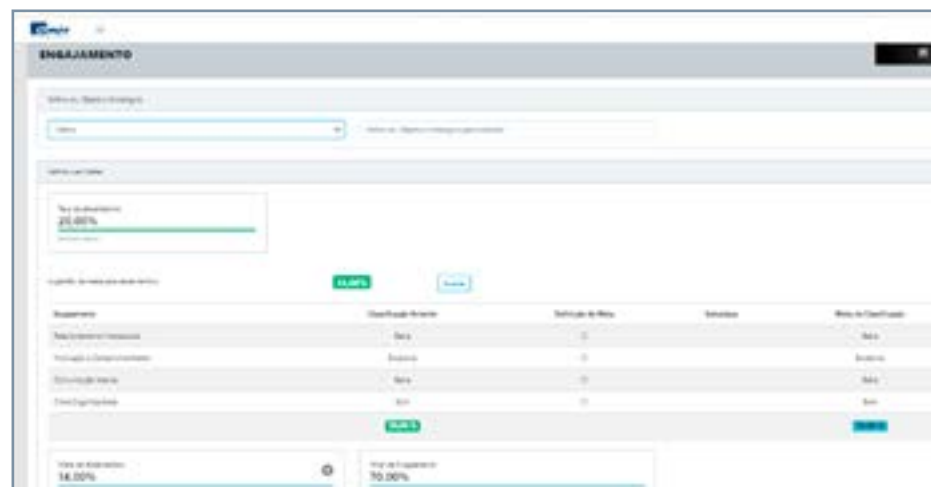
Quanto aos quesitos de Engajamento, as **opções são**:

- **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL;**
- **MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO;**
- **COMUNICAÇÃO INTERNA;**
- **CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Para cada opção das citadas acima, deve ser informada a estratégia. Para cada uma delas, o aplicativo irá abrir uma lista de opções e o consultor, juntamente com o empresário, deverá escolher uma delas.

Lembramos que todas elas dizem respeito aos **fatores internos qualitativos** da empresa, tanto do ponto de vista do diagnóstico do exercício passado quanto do desejado para este novo período, visando a um novo planejamento e metas.

PASSAMOS AGORA A FALAR SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO.



RETENÇÃO

Agora é a vez de serem definidos as metas e os objetivos relacionados com a Retenção. A primeira informação a ser definida é o objetivo estratégico.

Na sequência, devem-se configurar os métodos de Retenção (módulos). Esses métodos estão divididos em:

- PLANO DE CARREIRA;
- CARGOS E SALÁRIOS;
- AVALIAÇÃO E DESEMPENHO;
- RECONHECIMENTO DAS PESSOAS;
- RECOMPENSA.

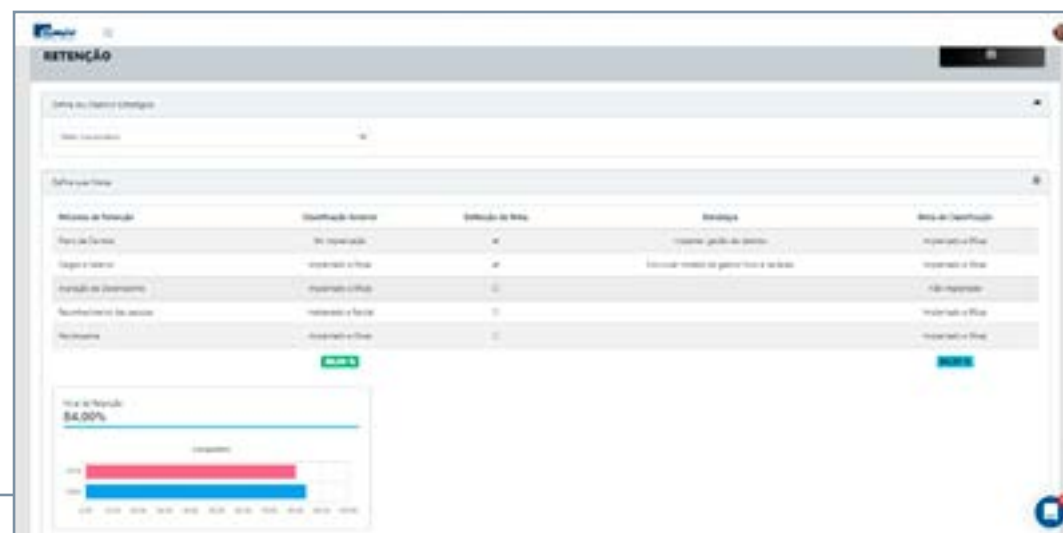
Esses métodos dizem respeito, tradicionalmente, aos **módulos de Gestão de RH** como um todo.

Assim como na interface anterior, a ferramenta apresentará as opções de cada estratégia que será adotada. Importante salientar que, por questões de prioridade, a ferramenta irá **limitar a duas prioridades**.

Para cada estratégia do novo exercício, deverá ser informado o **objetivo do programa** (módulos), sendo eles:

- NÃO IMPLANTADO;
- EM IMPLANTAÇÃO;
- IMPLANTADO E PARCIAL;
- IMPLANTAÇÃO E EFICÁCIA.

Ainda que seja uma configuração extremamente simples, do ponto de vista de complexidade e impacto para a empresa, quanto à gestão de empresas, são fatores extremamente impactantes e que, em geral, quando bem implantados, levam as empresas a outros patamares de gestão.



INOVAÇÃO

Para finalizar a configuração de Processos, a Omie.Simbiose vai levá-lo para a **última parte** que está relacionada à **Inovação**. Ainda que **não esteja relacionada diretamente à Gestão de Pessoas**, entendemos que o volume e a **qualidade da Inovação** das empresas são fatores de engajamento, comprometimento e facilidade em atrair talentos para a Organização.

Exatamente por este fato, colocamos a configuração da Inovação na disciplina de **Gestão de Pessoas**.

Entrando agora na configuração propriamente dita, a Inovação irá solicitar **duas variáveis** que devem ser informadas para o atual exercício.

Estas duas variáveis são:

- **SUGESTÃO DE QUANTIDADE DE INOVAÇÕES (NÚMERO ABSOLUTO DE INOVAÇÕES QUE A EMPRESA ESPERA LANÇAR NO ANO);**
- **PERCENTUAL INVESTIDO EM INOVAÇÃO, EM RELAÇÃO AO FATURAMENTO PREVISTO PARA O EXERCÍCIO.**

Selecionando no botão de edição, ambos os valores podem ser informados.

Ainda nessa seção, devem-se definir as **duas estratégias** possíveis para atingir os objetivos.

Após salvar estas configurações, chegamos ao **final das configurações de Processos**.

MAPA ESTRATÉGICO

Após o final do processo de diagnóstico e das **configurações de planos e metas**, a Omie.Simbiose irá gerar o painel do **MAPA ESTRATÉGICO**, que irá apresentar todos os indicadores de metas da empresa.

Estas informações serão o **plano mestre dos reais objetivos da empresa**. Tanto a diretoria quanto a gestão e a consultoria deverão agora validar cada um dos indicadores e cada área deverá fazer o **desdobramento do conjunto de atividades** a serem realizadas, para que os objetivos sejam cumpridos.



DICA DE OURO

Em outras palavras, você, consultor, deve se reunir com o cliente, validar o resultado do mapa e entender com ele quais serão os próximos passos para encaminhar o projeto.

Os objetivos serão divididos nas quatro fases do diagnóstico interno, sendo:

- **FINANCEIRO;**
- **COMERCIAL;**
- **PROCESSOS;**
- **PESSOAS.**

Exatamente as estratégias que foram tratadas no módulo 2 da Omie. Simbiose.

Cada uma das fases será **dividida em indicadores**, conforme a imagem.

PRIORIZAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS

Como sabemos, após um processo consultivo, é muito comum que existam **muitas ideias, ações, oportunidades e projetos a serem realizados**.

Quando foi realizado o diagnóstico na empresa, surgiram **diversas oportunidades** importantes para ela, inclusive considerando a relevância e o impacto de cada oportunidade.

Nessa sessão, da consultoria com a gestão, é importante que as **prioridades sejam definidas em cada uma das áreas**. A plataforma Omie.Simbiose, para facilitar, traz um modelo **drag and drop**, para que as prioridades ocorram na ordem de execução (conforme a imagem abaixo).

Assim, basta que o usuário **arraste cada uma das prioridades** na ordem em que serão implementadas. Isto irá ajudar o time de gestão a escolher seus projetos e priorizar cada um deles.





PALAVRAS DO ESPECIALISTA

Com isto, finalizamos o treinamento do módulo Estratégias e Metas da Omie.Simbiose.

Espero que tenha ajudado você a entender a definição das estratégias, bem como a ter uma visão geral dos desafios e projetos da empresa, neste exercício.

Não se esqueça de utilizar a ferramenta Omie.Simbiose para auxiliá-lo na trajetória de consultoria com seus **clientes, assim** você poderá fazer um trabalho relevante e que irá mudar a vida e o negócio deles.



omie

Academy 