

Programa Sucessão e Carreira - Sabesp

31/julho/2013



Diretoria de Gestão Corporativa
Superintendência de Recursos Humanos

Desenvolvimento de lideranças

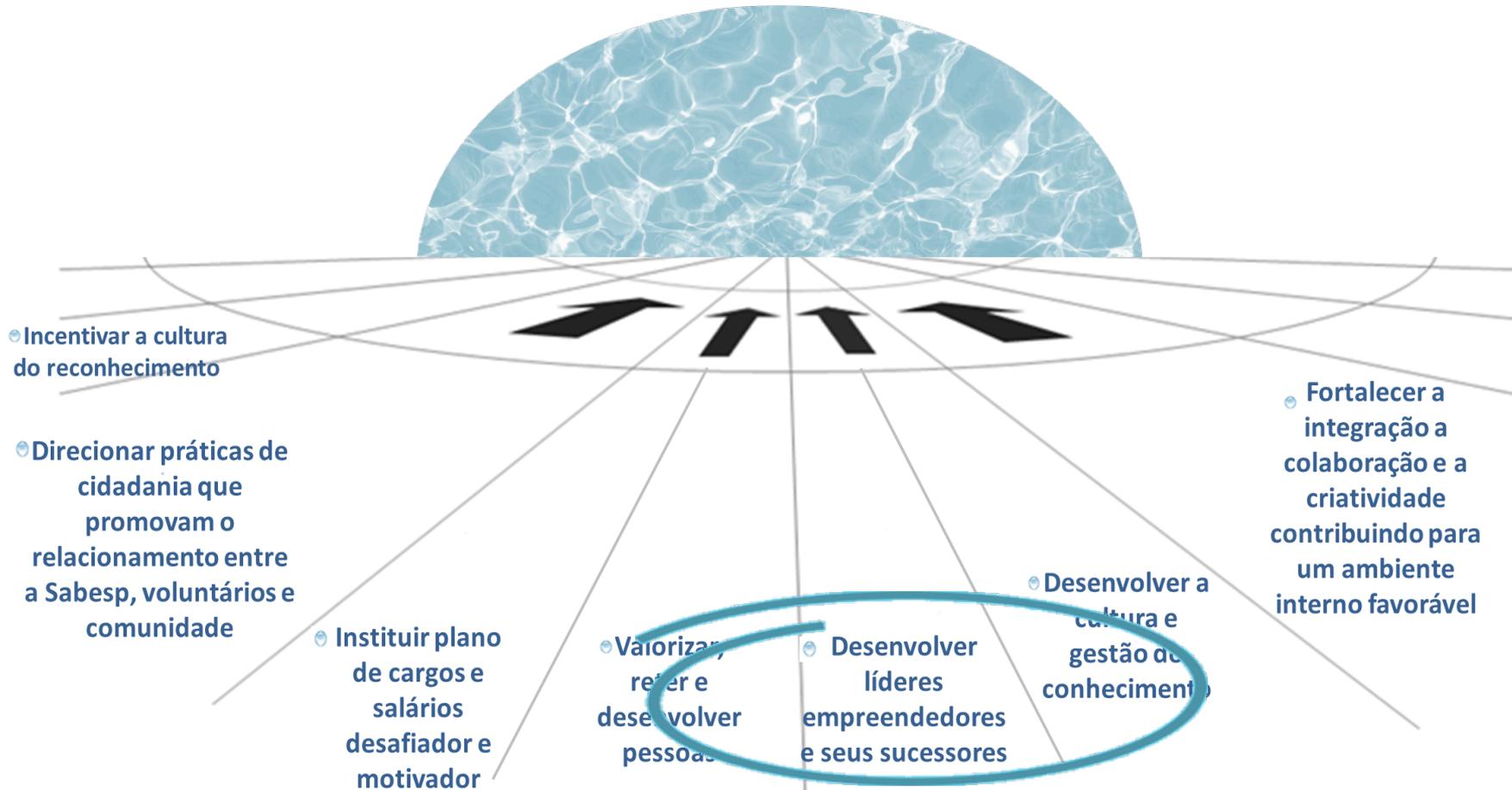
Desafio : Universalização dos serviços de água e esgoto

- Reposicionar o foco de atuação na **pós-universalização**
- Atuar com as exigências crescentes dos **clientes** e da **sociedade** em geral
- Extrapolar **mercados** tradicionais: serviços e territórios
- Lidar com contínua pressão por **resultados** econômicos, sociais e ambientais
- Administrar com a **dualidade**: eficiência de organizações privadas e regras do serviço público
- Operar em **ambiente regulado e competitivo** (recursos, fornecedores e clientes)
- Estabelecer **convênios, parcerias e contratos** com empresas de saneamento do Brasil e do Exterior





Desenvolvimento de lideranças e a estratégia empresarial



Diretriz Empresarial : Capital Humano como Força Competitiva

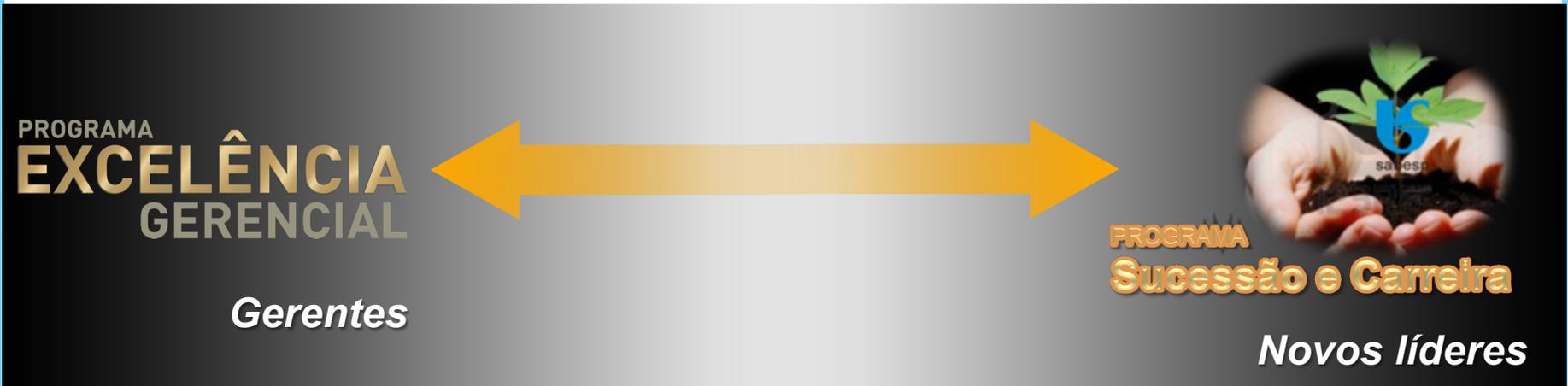
Desenvolvimento de lideranças

Direcionadores

- Novas **competências de liderança** face ao contexto de transformação e as tendências do futuro;
- Necessidade de alinhar a cultura gerencial aos **planos estratégicos**;
- Renovação das lideranças impulsionando à necessidade de acelerar a capacitação gerencial e preparar a **nova geração**.



Desenvolvimento de lideranças



Como preparar uma nova geração de líderes culturalmente alinhados para enfrentar a competitividade e garantir a sustentabilidade do negócio?

- Face a estas demandas a Sabesp disponibiliza dois programas que visam preparar os gerentes atuais e a nova geração de líderes:

Objetivo

Desenvolver profissionais com perfil e potencial para a gestão do negócio Sabesp, criando um sistema de sucessão eficaz para atender às necessidades de renovação da Cia, nas posições-chave de liderança.

Direcionado aos potenciais sucessores identificados em processo seletivo interno.



PROGRAMA
Sucessão e Carreira

Etapas do Projeto

Demanda da Diretoria : 2009



PROGRAMA
Sucessão e Carreira

Todas as etapas foram validadas pela Diretoria e Comitê de RH

**Definição do escopo
do programa /
Planejamento**

2009

**Implantação do
Programa: processo
seletivo**

2010

**Atividades de
desenvolvimento para
os potenciais
sucessores**

2010-1
4

Entidades contratadas: **Fundação Instituto de Administração –FIA e Business School**



Etapas do Projeto



Análise curricular, prova ANPAD de conhecimento, avaliação de perfil e de potencial





Ciclo de Desenvolvimento



PROGRAMA
Sucessão e Carreira

Atividade	Metodologia
Avaliação de Perfil	Questionários <i>online</i> com entrevistas de potencial devolutiva
MBA	Aulas presenciais com disciplinas que integram áreas de negócios com o desenvolvimento de competências diretivas e habilidades de liderança, com trabalho de conclusão de curso – monografia - tema vinculado ao negócio
Coaching	Sessões presenciais e individuais
Feedback 360°	Questionários on line: gerentes, pares, equipe
Idiomas	Inglês e espanhol subsidiados
Módulo Internacional	Semana de imersão internacional – Barcelona e Babson



Vanessa Egídio Pereira

POTENCIAIS SUCESSORES

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO
PARA SUCESSÃO E CARREIRA



Nagip Cesar Abrahao



OBRIGADA

Marcia D'Amelio
Departamento de Desenvolvimento e
Responsabilidade Socioambiental
Superintendência de Recursos Humanos

