

Nos dias que correm, os empresários, os sindicatos, o governo, toda a gente fala da importância da formação para o sucesso das organizações.

A legislação laboral, a necessidade de melhorar o posicionamento competitivo, os sistemas de gestão ISO, o senso comum, tudo convida as organizações a apostarem cada vez mais na formação e valorização profissional dos seus colaboradores.



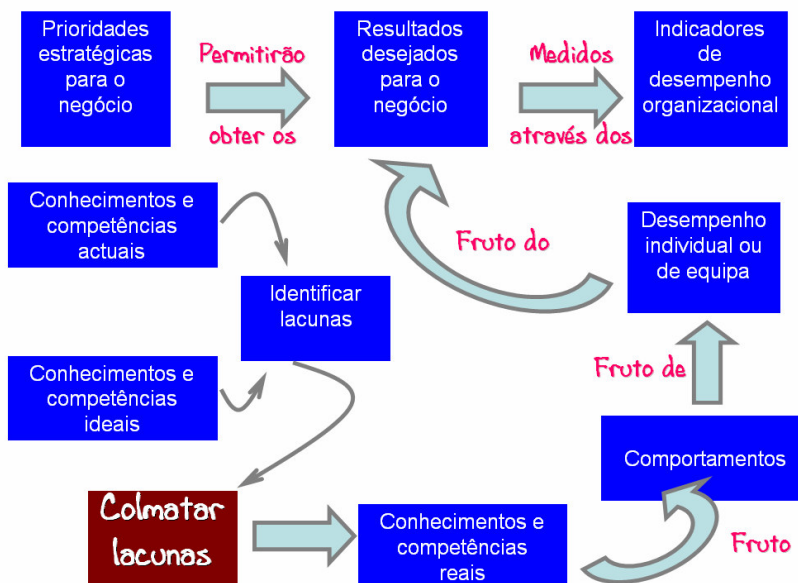
A nossa experiência mostra-nos que muitas vezes a formação dada está mais relacionada com a satisfação dos “quereres” da formação, do que com a satisfação das reais necessidades de formação da organização.

A nossa experiência têm-nos levado a concluir que a maior parte dos programas anuais de formação das organizações, não incorpora e não está alinhado pelas prioridades estratégicas do negócio.

Como é que a sua empresa identifica as necessidades de formação?

Como é que a sua empresa subordina a formação profissional às prioridades estratégicas do negócio?

Como é que a sua empresa prepara os colaboradores para os desafios estratégicos que tem pela frente?





## Pessoas competentes

Nos tempos que correm, as organizações sujeitas a uma pressão e ritmo competitivo sem precedentes, têm de melhorar as competências dos seus colaboradores.

# Avaliar e melhorar as competências

Identificar as funções críticas, traçar o perfil de competências, avaliar e melhorar

## Do que se trata?

A partir da estratégia de uma organização e dos processos que a constituem, identificam-se os processos críticos para o sucesso.

A partir dos processos críticos, identificam-se as funções críticas para o cumprimento do desafio estratégico.

A partir das tarefas executadas pelas funções críticas em cada processo crítico, é possível identificar as competências mínimas necessárias.

Confrontando as competências reais com as competências mínimas, é possível identificar os investimentos a realizar no capital humano, para cumprir a estratégia.

## Destinatários

Gestores de recursos humanos.  
Chefias intermédias e quadros técnicos de Organizações.

## Objectivos

No final desta acção de formação, os formandos deverão ter adquirido conhecimentos técnico-práticos para desenhar um plano de desenvolvimento do capital humano de uma organização, recorrendo a um Balanced Scorecard e à abordagem por processos.

## Programa

- O mapa da estratégia como descrição da estratégia de uma organização; (o caminho escolhido para o sucesso)
- A abordagem por processos como ferramenta para modelar o funcionamento das organizações; (a descrição do funcionamento da organização)
- A identificação dos processos críticos para o sucesso do negócio; (os processos interceptados pelo mapa da estratégia)
- A cartografia de processos e a identificação das funções críticas de uma organização; (quem participa nos processos críticos e o que faz)
- Identificar as competências mínimas para executar uma função crítica; (as necessidades, não os quereres)
- Avaliar as competências críticas;
- Traçar um plano para colmatar as lacunas nas competências; (desenhar um estado futuro desejado, para as competências de cada função crítica e, planear o caminho e as opções para lá chegar)
- (ativos), não um carimbo para efeitos de marketing)

## Duração

1 dia e meio

## Local

Formação intra-empresa