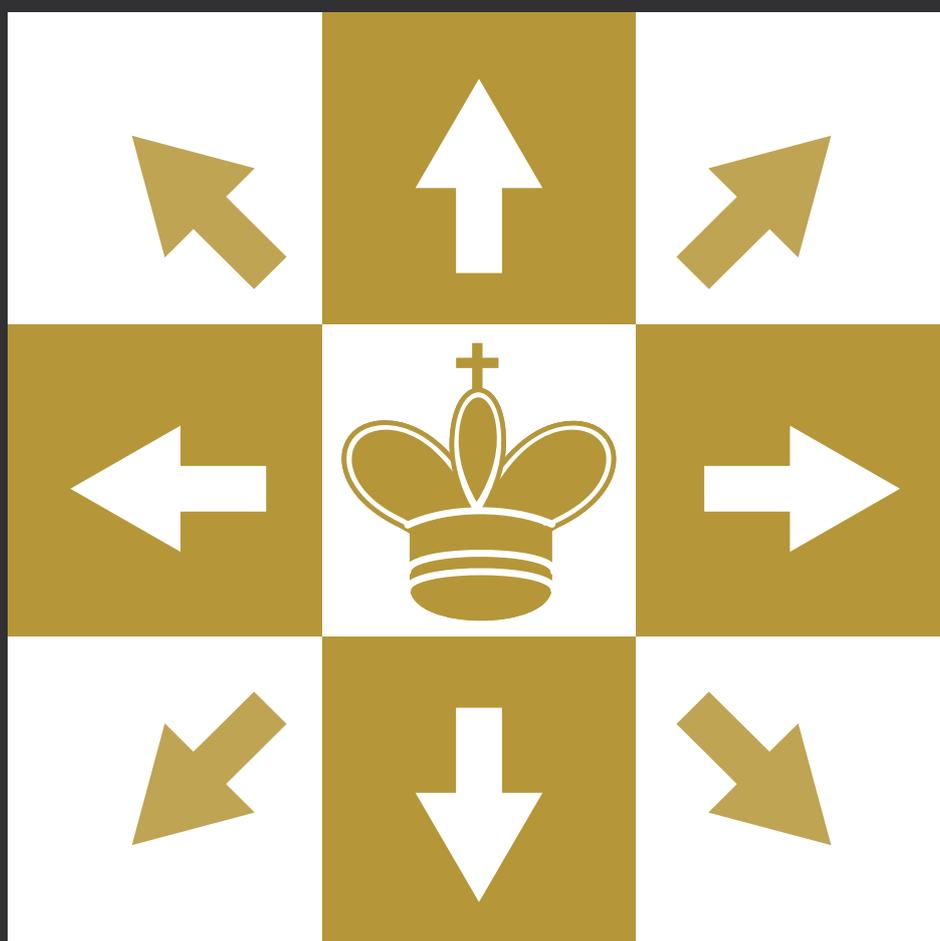


WORKSHOP

Estratégia para gestores de pessoas

2 junho 2016
Hotel Real Palácio
Lisboa



Estratégia para gestores de pessoas

2 junho 2016
Hotel Real Palácio
Lisboa

Porquê este tema?

Muito se tem discutido sobre o fosso supostamente existente entre a crescente importância do capital humano na estratégia das organizações e a alegada fragilidade dos especialistas em «recursos humanos» neste domínio, alvos da suspeita de não possuírem competências para dar um contributo relevante para a formulação da estratégia. A acusação tem muito de injusta, na medida em que reflete o «gueto» de especialização funcional a que os gestores «do negócio» remeteram ao longo do tempo a gestão das pessoas. Mas não deixa de ser, em muitos casos, factualmente verdadeira. Como podem então os gestores de capital humano desmontar este estereótipo? Como podem introduzir o capital humano na agenda estratégica?

João Paulo Feijoo

Partner da Cranberry



João Paulo Feijoo é *partner* e fundador da Cranberry – Associated Business Consultants e tem exercido consultoria nos domínios da gestão de processos, da gestão das pessoas e da formação e do desenvolvimento organizacional. É coordenador científico dos *Executive MBA* da UAL em liderança e docente no Instituto de Estudos Superiores Militares. Ao longo da sua carreira, exerceu funções de consultoria em várias organizações e foi diretor-geral adjunto do Millennium bcp (com responsabilidades na banca de retalho, na gestão de pessoas, na comunicação interna e na qualidade, entre outras), incluindo uma missão de dois anos em Amesterdão para liderar um projeto de gestão do conhecimento integrado num consórcio internacional. João Paulo Feijoo tem formação de base em engenharia mecânica e formações pós-graduadas no INSEAD, na AESE (PADE) e em *business process management*. Presentemente, é doutorando em relações internacionais, geopolítica e geoeconomia na UAL.

O que é que ele me traz?

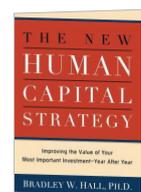
Este *workshop* foi desenhado em intenção de todos aqueles que acreditam que a gestão de pessoas é uma disciplina estratégica, mas sentem necessidade de robustecer a sua capacidade de participar num diálogo construtivo e acrescentar valor naquele nível:

- Por um lado, diretores de recursos humanos ou similares, *HR business partners*, especialistas seniores e outros;
- Por outro lado, diretores-gerais, administradores com o pelouro dos recursos humanos e diretores de unidades de negócio.

Oferta

The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment – Year After Year

Autor: Bradley W. Hall
AMACOM



Horário

9h30 às 18h00

Preço

295€ + IVA

Programa

1 - Conversar sobre estratégia

- De que é que falam (ou deviam falar) realmente os gestores quando falam de «estratégia»? E para que é que serve a estratégia?
- Que processo, que métodos, que ferramentas devem ser usadas para desenvolver uma estratégia suficientemente «boa»?
- Que exemplos de «boas estratégias» devemos conhecer para ilustrar o processo de «formulação estratégica» e para nos inspirar?

2 - Trazer as pessoas para a agenda estratégica

- Qual o papel do «ativo pessoas» na estratégia?
- Quando formulamos a estratégia, que oportunidades (e que limitações) estão relacionadas com as pessoas?
- E para executar a estratégia, de que pessoas precisamos? De quantas? Com que características?
- Que bons exemplos devemos conhecer?

3 - Construir vantagens competitivas baseadas nas pessoas

- Que características deve ter uma cultura corporativa alinhada com a estratégia da empresa?
- Como é que devemos desenhar processos de gestão de pessoas capazes de potenciar as vantagens competitivas que queremos desenvolver?

4 - Fazer do gestor de pessoas um «gestor estratégico»

- Para ser reconhecido como um «parceiro estratégico», quais devem ser as suas prioridades? Que diálogo deve manter com os seus pares?
- Como deve organizar a função «gestão de pessoas» para apoiar eficazmente a execução da estratégia?
- Como é que consegue demonstrar o seu contributo para o valor criado pela empresa?