

EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2011

Boas práticas de Gestão da área de Educação Corporativa

Alberto Pezeiro

pezeiro@setadg.com.br

TEL.+55.19.3707-1535

CEL.+55.11.8111-0026

www.setadg.com.br

Principais Tópicos

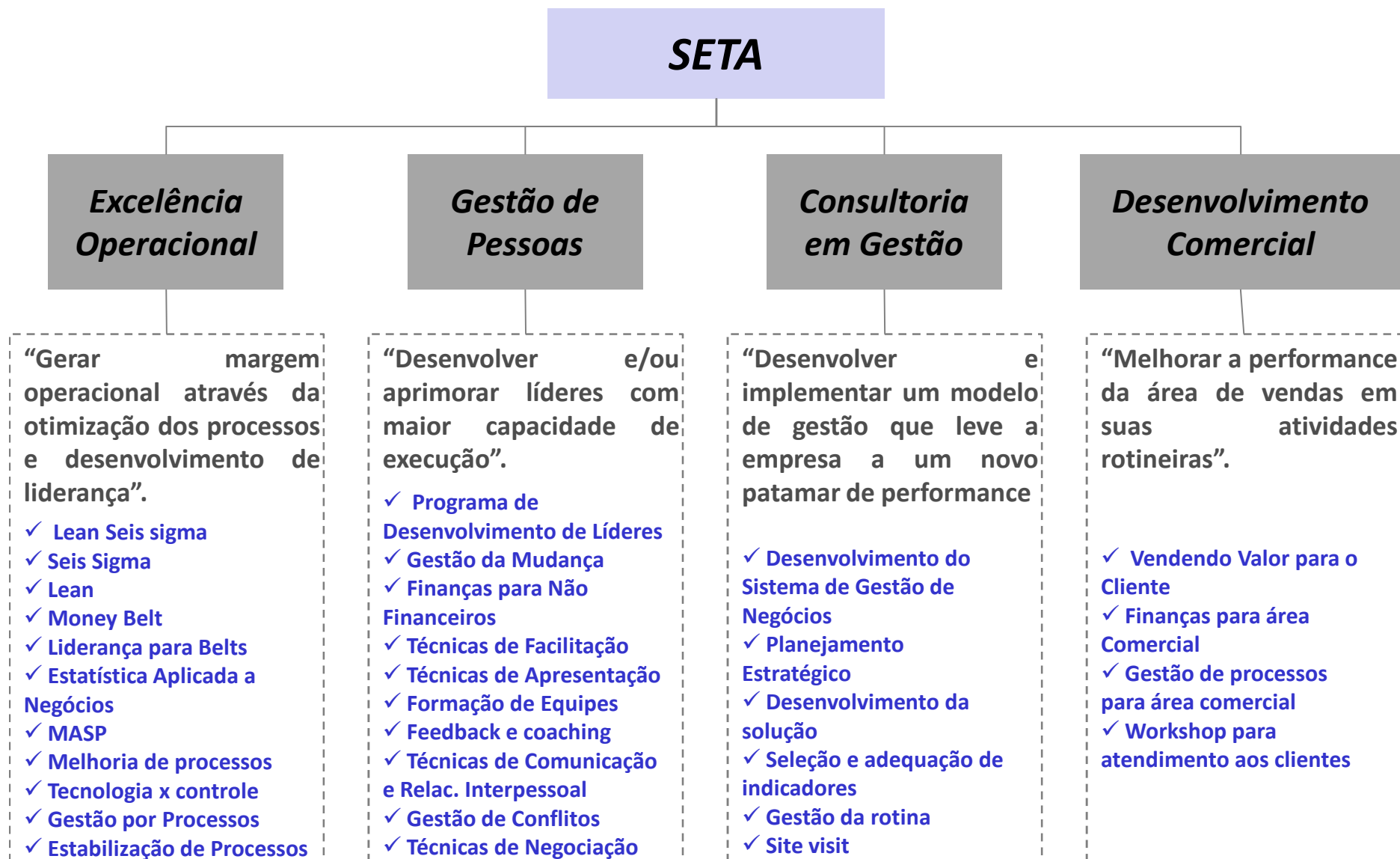
- ✓ Indicadores de Gestão da área de Educação Corporativa
- ✓ Processo de definição dos temas de treinamentos a serem oferecidos pela Educação Corporativa
- ✓ Definição do escopo dos treinamentos a serem oferecidos pela Educação Corporativa
- ✓ Definição do Público Alvo
- ✓ Gestão orçamentária da área de Educação Corporativa
- ✓ Estruturas Organizacionais

SETA – Desenvolvimento Gerencial

Quem Somos?

- Fundada em 2004 por ex-executivos da General Electric com sede na cidade de Campinas-SP com atuação em toda América : Brasil; Canadá; EUA; México Peru; Colômbia; Venezuela; Argentina e Chile
- Treinamentos em Português, Espanhol e Inglês
- Treinamentos na área de Excelência Operacional , Lean Six Sigma , Gestão de Pessoas , Desenvolvimento de Liderança e Desenvolvimento da Área Comercial
- Todos os consultores são profissionais com atuação em empresas de renome internacional com larga experiência em Gestão de Negócio

Empresa de Educação voltada ao Desenvolvimento e Treinamento Gerencial e Executivo



CLIENTES SETA DESENVOLVIMENTO GERENCIAL:



TIVIT **contax**



Walmart

BRMALLS

L'ORÉAL



SIEMENS





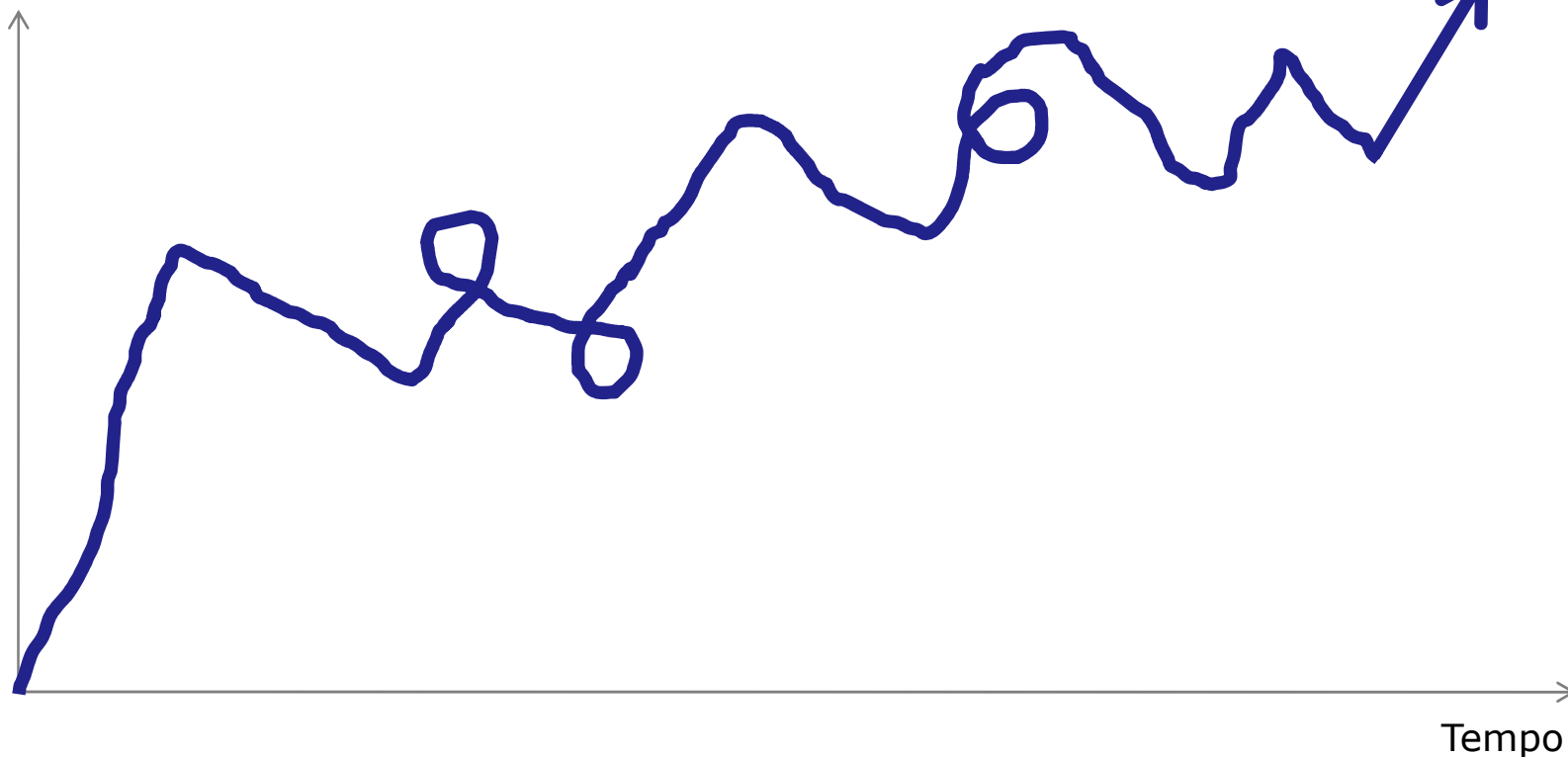
MOTOROLA



**O papel
fundamental da
Educação
Corporativa**

Gestão da Carreira

% Sucesso



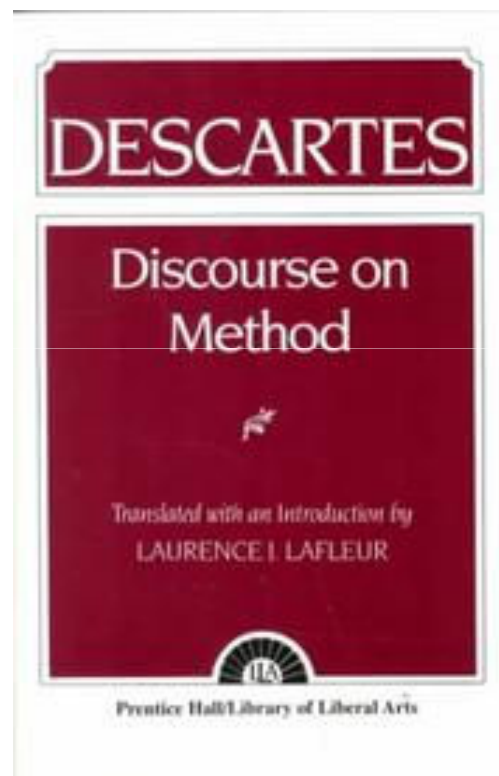
A carreira de um profissional de sucesso não é uma linha reta para o sucesso - HÁ UM CAMINHO LOGO PARA ESTAR PREPARADO

A escolha de uma carreira

O jovem René

- o jovem francês ambicionava no início de carreira ser oficial do exército de Maurício de Nassau
- acontece que era raquítico e tinha dificuldade em acordar cedo
- não deu certo para o exército e foi repreendido pelo pai
- acabou recolhendo-se em um quarto em uma casa na Holanda e pôs-se a “conversar consigo mesmo sobre seus pensamentos”

Cogito , ergo sum



Desse passo em falso nasceu RENE DESCARTES

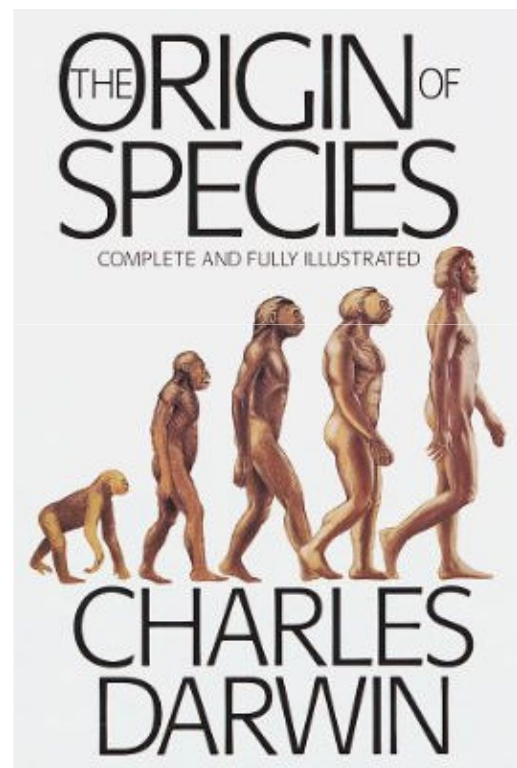
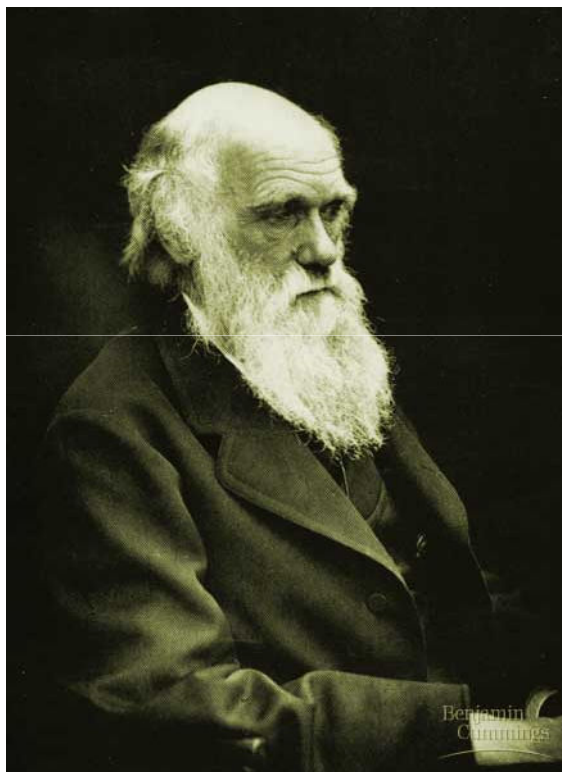
Fonte : “ O valor do amanhã”
Eduardo Giannetti

A escolha de uma carreira

O jovem Charles

- não sabia o que fazer e , por pressão do pai, começou a cursar medicina ... Abandonou o curso no meio
- tentou a carreira no clero da igreja Anglicana ... E outra vez abandonou , dessa vez por desempenho medíocre ... e pior , perdeu a fé !
- sem ter mais o que fazer aceitou o posto de naturalista em um navio que faria uma viagem de 5 anos no Atlântico Sul

O espetáculo da natureza deu-lhe o que pensar



Assim Darwin se fez

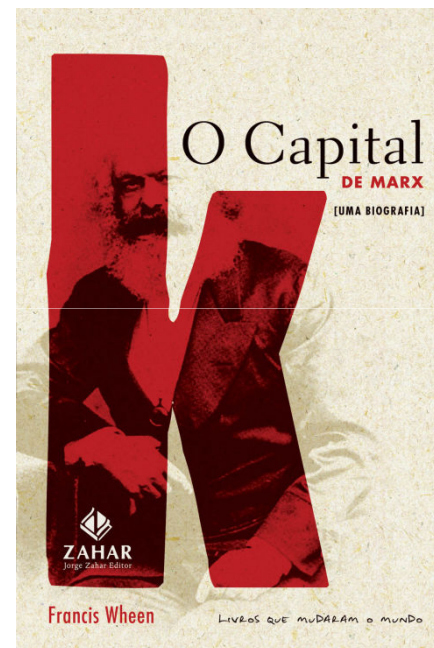
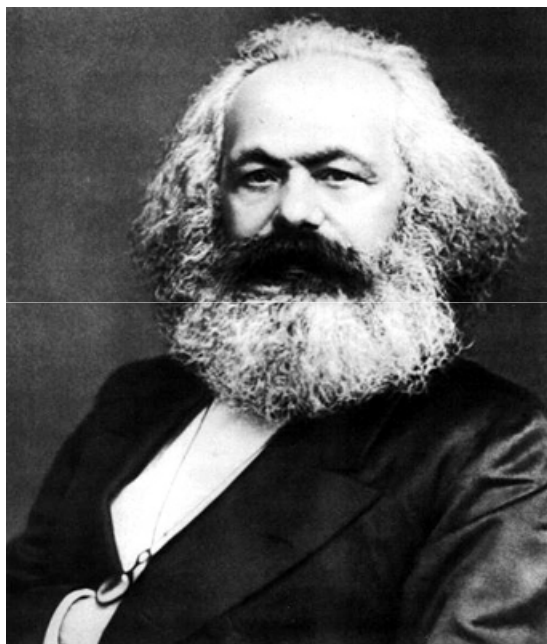
Fonte : “ O valor do amanhã”
Eduardo Giannetti

A escolha de uma carreira

O exilado Karl

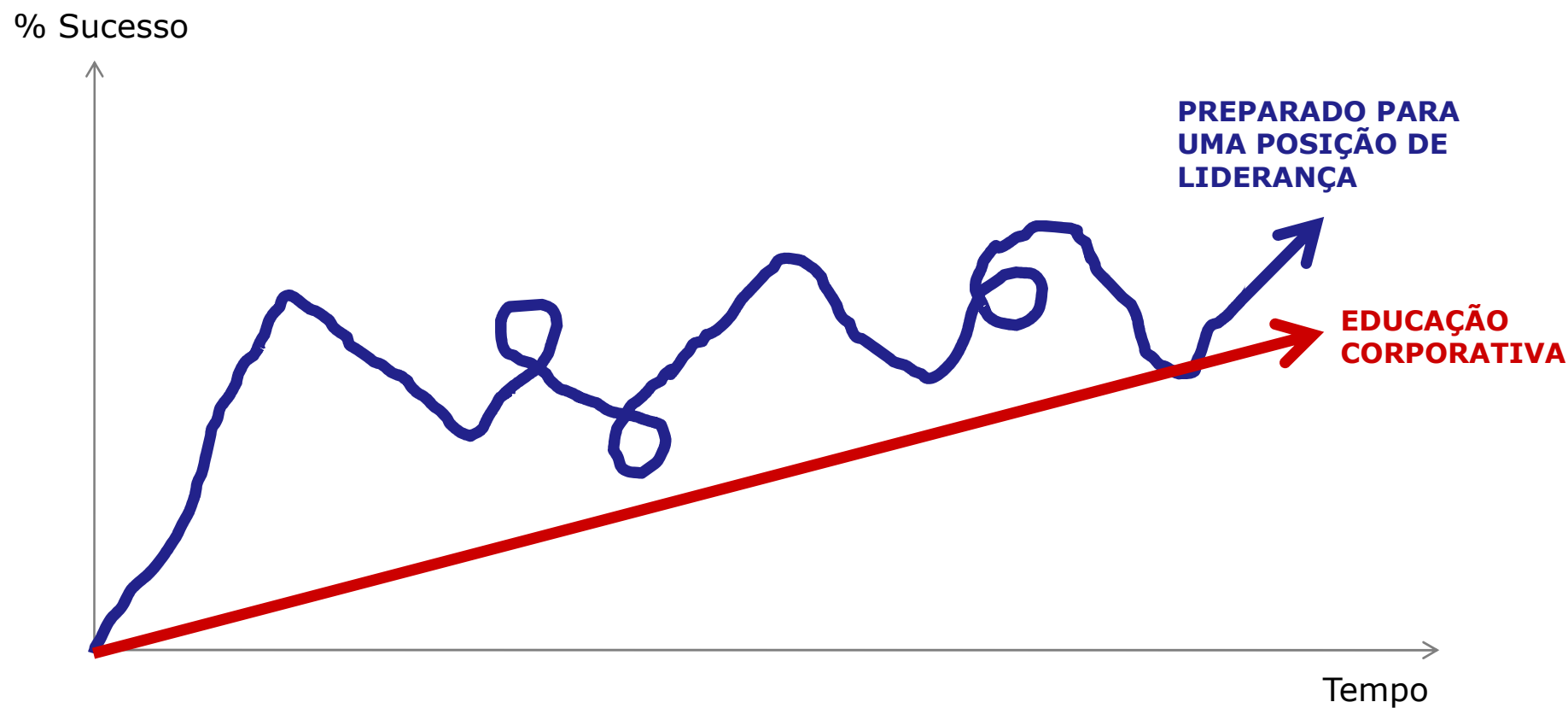
- aos 44 anos nunca tinha tido um emprego e nunca havia sustentado a família na Alemanha (mulher e 6 filhos)
- por pressão dos amigos que não aguentavam mais emprestar dinheiro candidatou-se a um emprego de funcionário público em uma companhia ferroviária britânica ...
- ... embora Doutor em Filosofia pela Universidade de Bonn ...não foi aceito ...sua caligrafia era indecifrável

O mundo perdeu um burocrata



Mas ganhou 5 anos depois “*Das Kapital*”

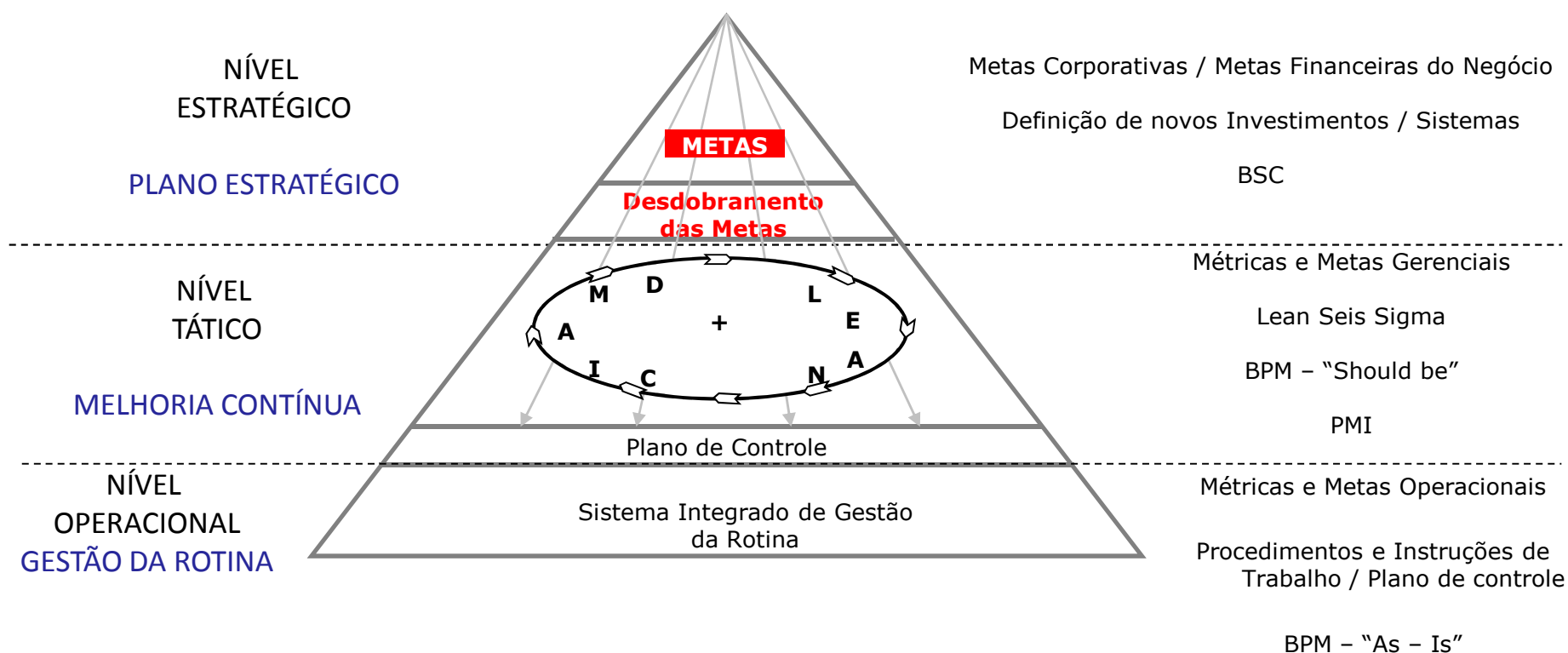
Fonte : “ O valor do amanhã”
Eduardo Giannetti



EDUCAÇÃO CORPORATIVA DEVE APONTAR O CAMINHO PARA TORNAR-SE LÍDER E FACILITAR A TRAJETÓRIA

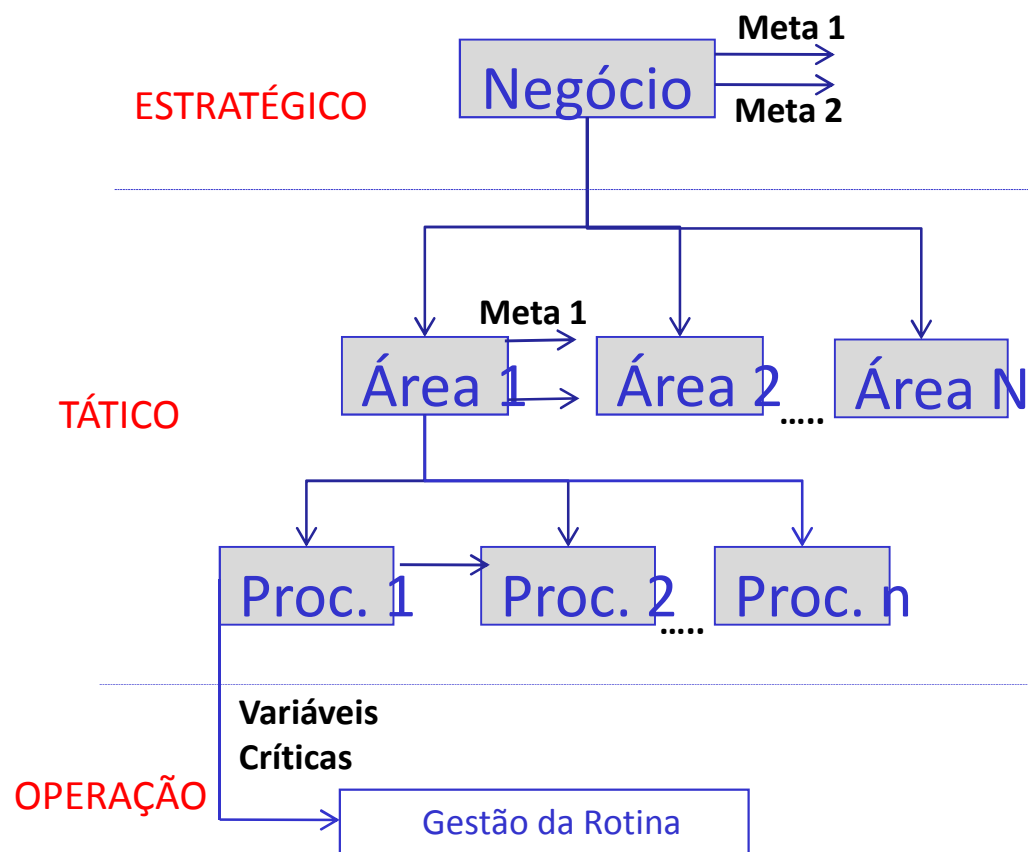
Indicadores de Gestão

Modelo de Sistema de Gestão do Negócio



Educação Corporativa precisa definir suas metas em todos os níveis do Sistema de Gestão da empresa

Desdobramento das Metas por todos os níveis



Partimos das metas de negócio a serem cumpridas pela unidade em 2010.

Desdobramento dos indicadores às áreas

- 1 - Processos críticos são identificados e priorizados para serem alvo de projetos de melhoria
- 2 - Líderes de projeto são selecionados e passam a liderar os projetos de melhoria.

Obtidas as melhorias deveremos sustentá-las através da gestão da rotina.

Metas alinhada às reais necessidades do negócio

Meta Estratégica

- Aumentar o número de posições de executivos preenchidas com gente da própria empresa para 90%

Metas Táticas

- 80% dos executivos de nível gerencial ou acima devem participar de , no mínimo , 24 horas de treinamento de Liderança
- Gastos com treinamento devem ser , no mínimo , 0,5% da Receita Total da Organização

Metas Operacionais

- Número mínimo de participantes por treinamento : 20 pessoas
- Cobrança dos gastos dos treinamentos : todos os gastos devem ser cobrados do Negócio (resultado do final do ano deve ser igual a zero)

Temas e escopo dos Treinamentos

Que tipos de Treinamento deverão ficar sob a responsabilidade da Educação Corporativa ?

- Treinamentos direcionados para toda a Organização
- Treinamentos de Liderança
- Treinamentos para Potenciais Líderes

Que tipo de treinamento fica fora da Educação Corporativa ?

- Treinamentos de idiomas
- Pós Graduação e MBA
- Treinamentos Técnicos

Temas de Treinamentos de Liderança mais freqüentes :

- ✓ Gestão da Mudança
- ✓ Gestão de Conflitos
- ✓ Facilitação
- ✓ Formação de Equipes
- ✓ “Coaching “ & Feedback
- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Finanças para Não Financeiros
- ✓ Técnicas de Negociação

Escopo de Treinamento :

- ✓ Imersão Total x Módulos
- ✓ Todos os níveis da Organização x diferentes níveis gerenciais
- ✓ Expositivo x Trabalhos em grupo
- ✓ Palestras de um Executivo do grupo
- ✓ Construção de um Plano de Trabalho ao longo do treinamento
- ✓ Apresentação Final para toda a platéia

Público
Alvo

Público Alvo

- ✓ Treinamento será oferecido para todos ou será direcionado ?
- ✓ Serão treinamentos “spot” ou será feita uma Programação de treinamento ?
- ✓ E os estagiários e trainees ?
- ✓ E os atuais Líderes ? Como será o treinamento para eles ?

O treinamento deve funcionar como um “acelerador” de carreira

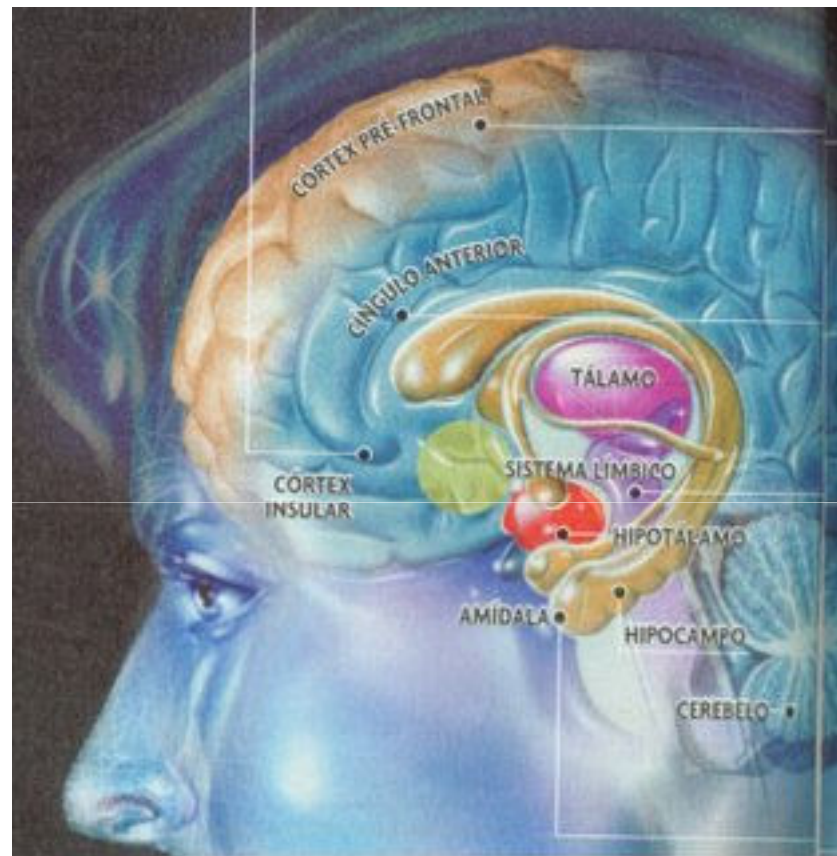


Vale à pena “dar um gás” no presente na vida profissional para garantir um futuro mais tranquilo ?

DEFRUTAR O MOMENTO OU CUIDAR DO AMANHÃ ?

A PERSPECTIVA CONCRETA DE
GRATIFICAÇÃO IMEDIATA DE
CERTOS DESEJOS AFETA O
SISTEMA LÍMBICO

PORÉM HÁ UM ADVERSÁRIO A
ALTURA : O **CÓRTEX PRÉ
FRONTAL** QUE PONDERA OS
PRÓS E OS CONTRAS DAS
DIFERENTES ESCOLHAS E NÃO SE
DEIXA LEVAR TÃO FACILMENTE
PELOS PRAZERES E SEDUÇÕES
DO PRESENTE



Fonte : “ O valor do amanhã”
Eduardo Giannetti

Gestão Orçamentária

Gestão Orçamentária

- Qual o valor ideal de gastos com treinamento ?
- Quem é o “dono do dinheiro “
- Calculando o “ Retorno sobre o Investimento”
- Como se preparar para os “congelamentos de gastos “
- Há como recuperar parte dos gastos ?

Estrutura Organizacional

- Educação Corporativa deve responder para quem ?
- Qual o “headcount “ ideal ? Serão recursos internos ou externos ?
- Ativos próprios ou deve usar uma instituição externa ?
- Deve-se oferecer os treinamentos em vários idiomas ?
- Parte do treinamento será pela internet ?

Muito Obrigado!

Alberto Pezeiro

Sócio Fundador & Presidente

pezeiro@setadg.com.br

TEL.+55.19.3707-1535

CEL.+55.11.8110-0026

www.setadg.com.br

