

EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2009

**DESENVOLVA OS FUTUROS LÍDERES
ATRAVÉS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA PARA
SUPPORTAR O CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL**

Alberto Pezeiro

pezeiro@setadg.com.br

TEL.+55.19.3707-1535

CEL.+55.11.8111-0026

www.setadg.com.br

SETA

Quem Somos?

- Fundada em 2004 por ex-executivos da General Electric
- Mais de 3.000 profissionais treinados nos mais variados segmentos de mercado
- Escopo internacional de atuação com treinamentos efetuados em Língua Portuguesa, Inglesa e Espanhola
- <http://www.setadg.com.br>

Empresa de Educação voltada ao Desenvolvimento e Treinamento Gerencial e Executivo

Principais Clientes



PRINCIPAIS TÓPICOS

- Desenhe uma Estrutura Educacional para identificar e desenvolver novos líderes
- Desenhe ações educacionais eficazes para garantir uma liderança sustentável
- Como gerar engagement necessário para as ofertas educacionais
- Estabeleça processos para avaliar a eficácia educacional e desenvolvimento dos líderes

A Estrutura Educacional para identificar e desenvolver novos líderes

Universidade Corporativa

- O **quê** é?

Estrutura Organizacional voltada a desenvolver competências na Organização necessárias à Gestão do Negócio através de Treinamento e Desenvolvimento de acordo com as necessidades da Organização

- O **quê** não é?

Área responsável por gerenciar treinamentos externos feitos por funcionários ou responsável por cuidar de treinamentos técnicos específicos para a Organização

Universidade Corporativa

- O que é a sua Responsabilidade?

- Treinamento de Desenvolvimento da Liderança
- Treinamentos Corporativos que precisam atender 100% da Organização
- Divulgação da Estratégia da Organização
- Treinamentos customizados

- O que não é a sua Responsabilidade?

- Cursos Técnicos Específicos
- Cursos de Línguas
- Cursos de Informática
- Graduação / Pós / MBA
- Treinamentos "de prateleira"

Universidade Corporativa

- **Estrutura:**

Local Físico: grandes organizações possuem prédios próprios, porém na América Latina normalmente utiliza-se estruturas ou salas de treinamento em hotéis ou locais apropriados;

- **Instrutores:**

Terceiros, normalmente consultores externos ou professores universitários com capacidade e disponibilidade para desenvolver materiais customizados para a Organização;

- **Material:**

Fabricado no número exato para cada treinamento já que o seu formato muda constantemente.

Universidade Corporativa

- **Grade Curricular:**

- Treinamentos Corporativos
- Treinamentos de Habilidades / Competências de Liderança
- Treinamentos relativos a grandes estratégias corporativas
- Processo para validação dos instrutores / Facilitadores

- **Instrutores:**

- Alinhados com as Estratégias Corporativas
- Disposto a adaptar materiais existentes às necessidades do Negócio
- Participação dos executivos da empresa quando possível

- **Coordenação:**

Dentro da área de RH ou diretamente respondendo à Alta Administração
Conhecimento do Negócio

Comparativo Depto. Treinamento x Univ. Corporativa

Depto. Treinamento

Universidade Corporativa

Foco	- Reativo	- Pró-ativo
Público	- Executivos e técnicos/ grupos heterogêneos	- Executivos, técnicos clientes, fornecedores,
Organização	- Descentralizado/ fragmentado	- Centralizada (guarda- chuva)
Produtos	- Soluções para melhoria de performance (individual)	- Melhoria de performance organizacional e melhores práticas
Operação	- Função de <i>staff</i>	- Unidade de negócio
Imagem	- Treinamento nem sempre desejado – centro custos	- Treinamento concorrido centro lucros
Escopo	- Tático	- Estratégico
Metodologia	- Foco no ensino via Instrutor	- Experiência com várias metodologias
Inscrição	- Aberto ao público em geral	- Aberto ao público específico (problema)
Marketing	- Oferece ao público	- Convence/ vende ao público

Fonte - Jeanne Meister

Universidades Corporativas no Mundo

- 52% - 1.800 nos EUA orçamento anual médio usa 17 milhões (1 a 200 milhões)
- 2,2% da folha de pagamento
- 44% do treinamento via tecnologia (2.003) – 20% hoje
- Mudança no mix de tecnologias
- 36% das 500 maiores empresas da Fortune têm universidade
- 40% das 395 empresas mais admiradas da Fortune têm universidade
- 25% Receita

DESENHANDO AÇÕES EDUCACIONAIS EFICAZES PARA GARANTIR UMA LIDERANÇA SUSTENTÁVEL

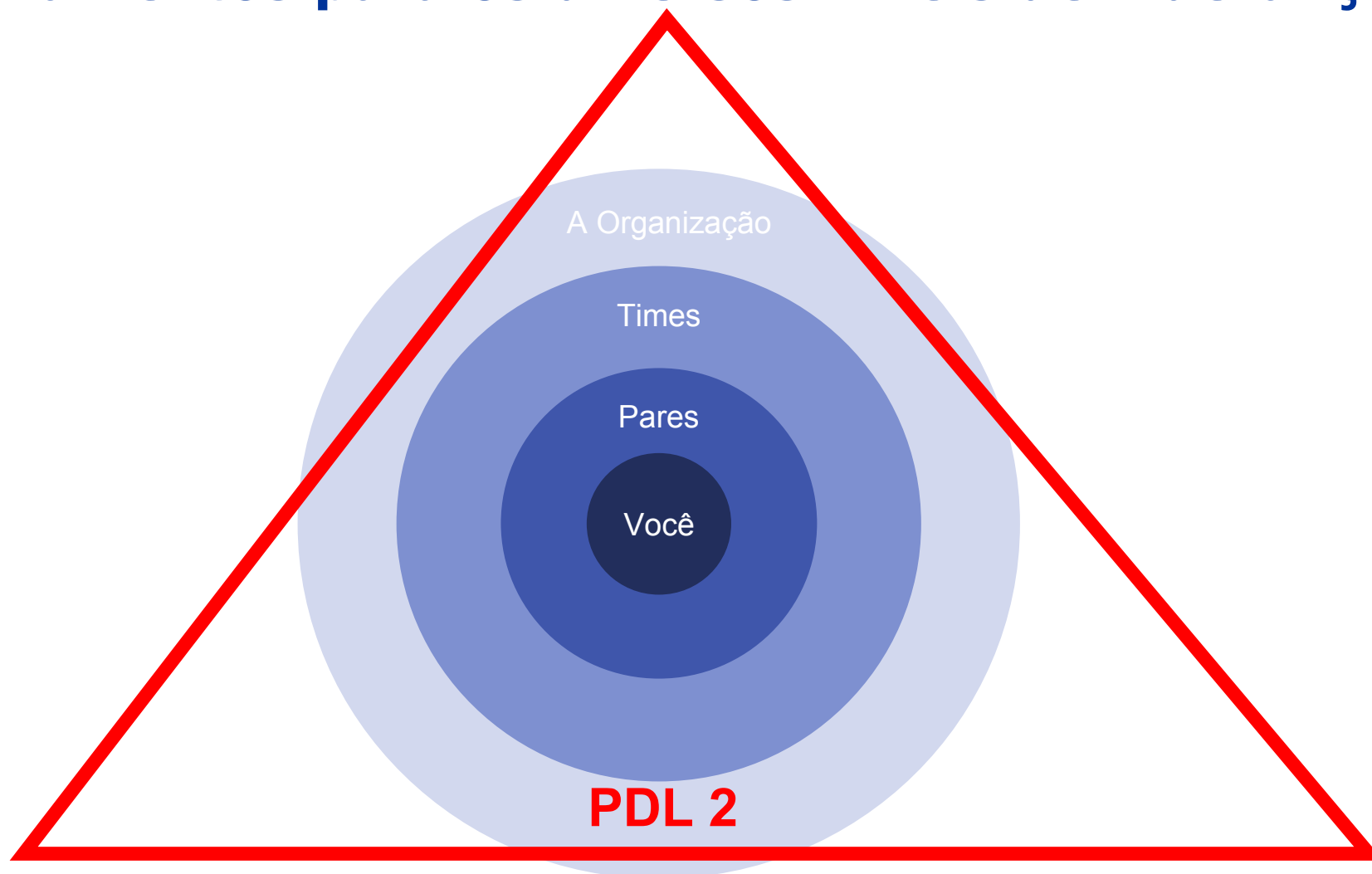
Treinamentos para os diversos níveis de Liderança



Treinamentos para os diversos níveis de Liderança



Treinamentos para os diversos níveis de Liderança



DEFININDO O CONTEÚDO DOS TREINAMENTOS

Exemplo de Programa de Desenvolvimento de Liderança – Líderes Emergentes – PDL 1

Princípios de Liderança – PDL 1 (40 horas)



PRE-WORK

- ✓ PRE WORK : MBTI – AVALIAÇÃO DO TIPO PSICOLÓGICO
- ✓ LEITURA DO LIVRO – OS 7 HÁBITOS DAS PESSOAS ALTAMENTE EFICAZES
- ✓ GUEST SPEAKER : CONVITE A UM EXECUTIVO SÊNIOR PARA FALAR SOBRE A SUA PRÓPRIA CARREIRA

Descrição do Treinamento – Dia 1

Valores Pessoais e Valores da Empresa

- Revisão dos Valores da Empresa
- Valores Pessoais
- Exercício Prático – discussão em grupo
- MBTI (entrega do resultado)
- Gestão da Carreira

Descrição do Treinamento – Dia 2

Gestão da Mudança e Trabalho em Equipe

- Elementos Básicos de Liderança
- Exercício – construção do robô em equipe
- Formação de equipes de Alta Performance
- Gestão da Mudança
- Tirando o melhor das pessoas – o papel do facilitador

Descrição do Treinamento – Dia 3

Comunicação Eficaz e Gestão do Tempo

- Técnicas de Comunicação e Relacionamento Interpessoal
- Exercício prático – apresentação para a classe
- Montando uma apresentação em Powerpoint
- Fazendo uma apresentação Gerencial

Descrição do Treinamento – Dia 4

Gestão das Métricas e Metas

- O Sistema de Gestão da Empresa
- Desdobramento das Metas em Métricas
- Metodologia para melhoria dos processos
- Ferramentas para melhoria de processos
- Exercícios práticos em grupo

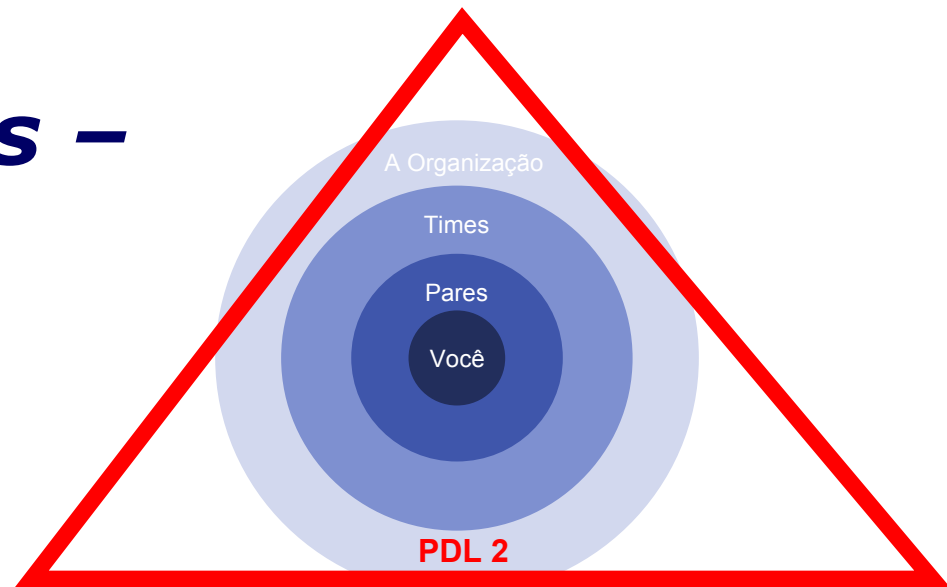
Descrição do Treinamento – Dia 5

Gestão e Desenvolvimento das Pessoas

- Coaching / Mentoring
- A rede de relacionamento (networking)
- Recrutando e mantendo as melhores pessoas
- Feedback
- Exercícios práticos : fornecendo feedback

Exemplo de Programa de Desenvolvimento de Liderança – Líderes Emergentes – PDL 2

***Líderes de Líderes –
PDL 2
(40 horas)***



PRE-WORK

- ✓ PRE WORK : MBTI – AVALIAÇÃO DO TIPO PSICOLÓGICO
- ✓ LEITURA DO LIVRO – EXECUÇÃO
- ✓ GUEST SPEAKER : CONVITE A UM EXECUTIVO SÊNIOR PARA FALAR SOBRE A SUA PRÓPRIA CARREIRA

Descrição do Treinamento – Dia 1

Liderança – Stretch & Facilitation

- Exercício Prático
- Características de Liderança da Alta Administração
- Auto-avaliação
- MBTI (entrega do resultado)
- Gestão da Carreira

Descrição do Treinamento – Dia 2

Execução

- Revisão dos Princípios de Finanças para negócios
- Principais indicadores de Performance Financeira
- Simulação
- Exercício em Grupo
- Entrega dos resultados

Descrição do Treinamento – Dia 3

Gestão de Pessoas

- Recrutamento e Seleção
- Avaliação de Pessoal
- Desenvolvimento de Pessoas
- Feedback
- Elaboração de um Plano de Ação Pessoal

Descrição do Treinamento – Dia 4

Gestão das Métricas e Metas da Organização

- O Sistema de Gestão da Empresa
- Desdobramento das Metas em Métricas
- Metodologia para melhoria dos processos
- Ferramentas para melhoria de processos
- Exercícios práticos em grupo

Descrição do Treinamento – Dia 5

Plano de Desenvolvimento de Negócio e Pessoal

- Avaliação da Situação atual do Negócio
- Diagnóstico : Situação Atual
- Plano : o que deve mudar e como isso deverá ser feito
- Apresentação Gerencial : 15 minutos por grupo
- Elaboração de um Plano de Ação Pessoal

Avaliando a eficácia educacional e desenvolvimento dos Líderes



Medindo a eficácia do Programa de Desenvolvimento de Novos Líderes

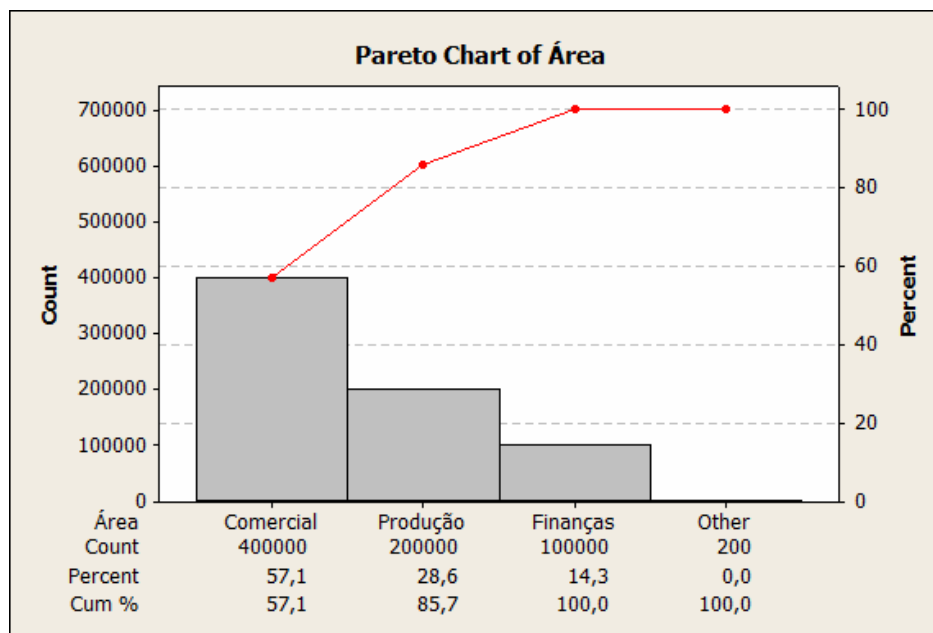
Definição : Aumentar a taxa de posições de executivo ocupadas por pessoas da própria Organização

Potencial ganho financeiro : no ano anterior foram gastos R\$ 900.000,00 com contratação de altos executivos (salários acima de R\$ 200.000,00 por ano)

Medindo a Eficácia :

Medição : Atualmente apenas 50% das vagas de altos executivos são ocupadas por pessoas de dentro da Organização

Nível sigma atual : $1,5 \sigma$ – 500.000 Defeitos por milhão de oportunidades



Medindo a Eficácia :

Análise : Quais são as principais causas da empresa não conseguir preencher as vagas de Executivos com pessoal da própria empresa

X1 – sistema para definição de backups ineficiente

X2 – áreas não compartilham seus principais talentos

X3 – avaliação dos funcionários

X4 – áreas evitam ceder os seus maiores talentos

X5 – sistema de treinamento atual não contempla desenvolvimento da capacidade de Liderança

X6 – Cultura de promoção por tempo de casa ao invés de Competência para ocupar a vaga

Medindo a Eficácia :

Melhoria : Quais são ações que deveremos tomar para melhorar o processo

- 1-) colocar a avaliação do pessoal como parte das metas dos executivos na Organização
- 2-) Formalizar o sistema de back-up em 3 níveis : imediato; 2 anos e 5 anos
- 3-) Definir os trainees com base nos buracos apresentados no sistema de back-up
- 4-) Custos com o Recrutamento e Seleção cairão no centro de custo da área solicitante e não mais no RH
- 5-) Criar os treinamentos de Liderança em 3 níveis : Líderes emergentes; Novos Líderes e Liderança Avançada

Medindo a Eficácia :

Controle: medir a eficiência das ações tomadas e estabelecer controles

Plano de Controle :

1-) Levantar ano após a no a porcentagem de posições de executivos com back up imediato

2-) Estabelecer o controle da porcentagem de posições de executivos ocupada por gente de dentro da própria empresa

Nível atual (após o projeto) : 75%

Ganho Financeiro alcançado : R\$ 500.000,00

Muito Obrigado!

Alberto Pezeiro

Sócio Diretor

pezeiro@setadg.com.br

TEL.+55.19.3707-1535

CEL.+55.11.8110-0026

www.setadg.com.br

