



MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



APOIOS:



© ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

POR:

António Sarmento



«INVESTIR EM FORMAÇÃO É TER CAPACIDADE DE RETER TALENTO»

O SUCESSO DAS CARREIRAS DOS FORMANDOS, O RECONHECIMENTO NACIONAL E INTERNACIONAL E A QUALIDADE DO ENSINO MOSTRAM O POTENCIAL DAS ESCOLAS DE NEGÓCIO NA CRIAÇÃO DE VALOR PARA ALUNOS, EMPRESAS E SOCIEDADE



CONHECIMENTO

EM TERMOS DE FORMATO OU METODOLOGIA, O CONHECIMENTO TEM DE SER ABSOLUTAMENTE APLICACIONAL, MAIS DO QUE INSPIRACIONAL, A NÍVEL DOS PROGRAMAS ABERTOS, INDIVIDUAIS OU PARA EMPRESAS

A

As instituições de ensino presentes no pequeno-almoço debate da Executive Digest são unânimes: após a turbulência da guerra na Ucrânia as empresas mostraram algumas hesitações mas a situação normalizou. Isto é, as companhias perceberam que é justamente em momentos como este que é preciso dotar

os líderes de mais ferramentas e consolidar o talento com situações imprevistas. Marta Pimentel (Executive Education director da Nova School of Business and Economics), Ana Passos (dean da Universidade Europeia), Luís Vilar (dean da Universidade Europeia Online), Carlos Rosa (dean do IADE), Sunamita Cohen (Communication & Engagement director da Porto Business School), Céline Abecassis-Moedas (Founder e directora Académica do CTIE da Católica Lisbon), Paulo Martins (head of Overall Market Solutions do ISCTE Executive Education), Rita Anjos (Program Admissions manager do ISCTE Executive Education), João Valentim (Executive Education manager da AESE Business School) e Marta Bicho (directora do IPAM Lisboa) foram os especialistas presentes na última conversa sobre o ensino de executivos.

ADAPTAÇÃO

«As pessoas estão novamente a investir a título pessoal, embora com cautela, e mesmo as empresas estão a usar a formação para retenção de talento. A necessidade de trabalhar os talentos, a capacitação, a cultura e o envolvimento dos colaboradores foi posto em stand-by durante dois anos, mas o phased out da pandemia levou a que a fossem novamente trabalhadas e de modo acelerado», assim se inicia a conversa com algumas das principais instituições da área de formação de executivos em Portugal.

No entanto, os especialistas presentes sublinham que atendendo ao actual contexto mundial (guerra) e económico (inflação) ainda se verifica um cenário de alguma incerteza. «É difícil medir agora a temperatura dos impactos económicos. As empresas estão na expectativa, observam o que se está a passar e vão ter de se adaptar», acrescenta um dos especialistas.

Os recentes ataques informáticos a várias organizações, as mudanças na cadeia de abastecimento e os novos modelos de negócios são também variáveis a ter em conta no cenário actual. Aliás, os temas relacionados com a liderança, dados e Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) são muito procurados pelas empresas.

«O tema da energia e os impactos económicos vão ter impacto nas decisões das empresas. Hoje, é quase impossível lançar um programa sem ter a dimensão ESG. Duran-

te a crise pandémica, as pessoas olharam para os seus currículos e sentiram a necessidade de apostar na formação e requalificação», acrescenta outro especialista. Agora, segundo alguns participantes neste pequeno-almoço, os formandos a título individual demonstram alguma cautela face à conjuntura económica e ao cenário da inflação.

Outro dos assuntos debatidos foi o facto de muitas pessoas terem mudado de emprego nos primeiros três meses do ano. De facto, os acontecimentos dos últimos

TEMOS DE TRABALHAR A PESSOA NUMA VERTENTE MAIS HOLÍSTICA. NÃO NUMA LÓGICA DE TRANSMISSÃO UNIDIRECCIONAL DO CONHECIMENTO, MAS SIM NUMA FORMA EM QUE AS PESSOAS APRENDEM E RESOLVEM PROBLEMAS CONCRETOS NAS ORGANIZAÇÕES





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



Marta Pimentel
Nova SBE



Ana Passos
Universidade Europeia



Luís Vilar
Universidade Europeia Online



Carlos Rosa
IADE



Sunamita Cohen
Porto Business School



Céline Abecassis-Moedas
Católica Lisbon

OS RECENTES ATAQUES INFORMÁTICOS
A VÁRIAS ORGANIZAÇÕES,
AS MUDANÇAS NA CADEIA DE
ABASTECIMENTO E OS NOVOS
MODELOS DE NEGÓCIOS SÃO VARIÁVEIS
A TER EM CONTA NO CENÁRIO ACTUAL



Paulo Martins
ISCTE Executive Education



Rita Anjos
ISCTE Executive Education



João Valentim
AESE Business School



Marta Bicho
IPAM Lisboa



TEMAS

O TEMA DA ENERGIA E OS IMPACTOS ECONÓMICOS VÃO TER IMPACTO NAS DECISÕES DAS EMPRESAS. HOJE, É QUASE IMPOSSÍVEL LANÇAR UM PROGRAMA SEM TER A DIMENSÃO ESG

dois anos alteraram os sentimentos dos colaboradores em todo o mundo. As ameaças existenciais que forçaram milhões de pessoas a ficar fechadas em casa, a limitar severamente as suas interações sociais e a adaptar-se a formas alternativas de trabalho levaram à “Grande Demissão” e a uma nova perspectiva para as pessoas.

Em Março, a Organização Mundial de Saúde (OMS) informou que a ansiedade e a depressão aumentaram 25% em todo o mundo durante o primeiro ano da pandemia, e alguns estudos mostram as gerações mais jovens estão mais atentas à sua felicidade e saúde mental. Ou seja, existe uma relação clara entre a idade e a importância da felicidade no trabalho. «Devido a esta rotatividade de pessoas, 30% da nossa agenda semanal é dedicada ao recrutamento. Dedicamos também uma parte da semana a mapear talento e a garantir que as pessoas estão alinhadas. Portanto, investir em formação é igualmente ter a capacidade de reter talento», exemplifica um dos participantes.

Os especialistas presentes consideram que o sector da Educação vai crescer, até porque com o life long learning é fundamental estar sempre a aprender. «Mas por ser altamente atractivo temos hoje uma série de players complementares. As próprias empresas com as universidades corporativas a abrir para terceiros e para a sua cadeia de fornecedores serão competidores. Por isso, o sector da Educação vai reconfigurar-se bastante nos próximos anos. A nossa realidade enquanto entidades é como pode-



mos convergir e criar um ecossistema dentro das universidades e que permita a convivência destes inúmeros players», dizem.

Além disso, os resultados que têm vindo a apresentar, e que se reflectem, quer no sucesso das carreiras dos alunos, quer no reconhecimento internacional pelos formandos de várias geografias, dão confiança sobre a percepção que o mercado tem a respeito do potencial das escolas de negócio na criação de valor para alunos, empresas e sociedade. «O sector da Educação deve trabalhar na diferenciação face a todos os outros players. Temos desafios como todas as outras empresas. É mais arriscado estarmos parados do que sermos desafiados», afirmam.

DIFERENCIAÇÃO

Outro dos pontos discutidos foi o facto de uma empresa poder falhar por falta de recursos humanos. No entanto, um dos participantes



MAIS DO QUE OS CONTEÚDOS, TEMOS DE TRABALHAR A FORMA COMO APRESENTAMOS ESSES CONTEÚDOS. OS CONTEXTOS MUDAM A GRANDE VELOCIDADE E TEMOS DE AJUDAR OS FORMANDOS

acredita que o talento aparece sempre, desde que há possibilidade de ajustar salários na estrutura de custos da organização. «Hoje há diferentes gerações nos programas que fazemos. Existe uma amplitude maior e isso é um reflexo do que se passa dentro das empresas. Por outro lado, é uma preocupação para as empresas e administradores sobre como é que se consegue gerir as várias gerações. Motivar um millennial é muito diferente do que motivar alguém com mais de 10 ou 20 anos de experiência pois é preciso ter em atenção factores como a flexibilidade, os planos de desenvolvimento, os planos de remuneração, entre outros.»

Os especialistas abordaram igualmente o tema do desfasamento entre a velocidade do mercado e as necessidades do ensino superior. «O progresso, a evolução, a tecnologia ou seja, tudo aquilo que as empresas precisam é muito mais rápido. Por isso, empresas como



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



» O sector da Educação deve trabalhar na diferenciação face a todos os outros players. Temos desafios como todas as outras empresas. É mais arriscado estarmos parados do que sermos desafiados

Microsoft, Google ou Apple estão a criar os seus próprios centros de formação. Acreditamos que a geração dos mais de 50 ou 60 anos tem um portefólio de conhecimento e de maturidade para lidar com situações de crise, que exigem mais estabilidade, e que podem ser muito úteis para as organizações neste momento», sublinham.

E como é que as escolas de negócio se podem diferenciar? Quais as tendências de mercado que poderiam ser marcadas pelas vossas instituições? «O grande foco hoje é tudo o que tem a ver com a área da sustentabilidade. Temos uma missão de geração de impacto e usamos os programas abertos como vitrine das nossas intenções. As empresas estão muito preocupadas com o assunto e ambicionam saber mais – com realce para as finanças sustentáveis, liderança e

mudança de paradigma ou reskilling. É uma decisão estratégica e todas as nossas iniciativas têm de cumprir esta agenda. É um grande tema a par da inovação», considera um dos participantes.

Em termos de formato ou metodologia, o conhecimento tem de ser absolutamente aplicacional, mais do que inspiracional, seja a nível dos programas abertos, individuais ou para empresas. «É rara a empresa que não procura que o conhecimento tenha uma transferência directa para a sua realidade. Esse conhecimento tem uma aplicabilidade imediata e há uma relação de quem aprende com a sua realidade e o seu dia-a-dia. O programa não acaba no simples momento em que acaba a transferência de conhecimento mas há um prolongamento e um revisitado», dizem.

No entanto, o desafio das instituições vai mais além: ensinar de forma prática porque depois vamos perceber que o desenvolvimento de competências é muito maior. O facto de os formandos poderem debater entre eles, discutir casos práticos e reservarem tempo para pensar tem muito valor.

Mais do que os conteúdos, temos de trabalhar a forma como apresentamos esses conteúdos. Os contextos mudam a grande velocidade e temos de ajudar os formandos. Também temos de trabalhar a pessoa numa vertente mais holística. Não numa lógica de transmissão unidireccional do conhecimento, mas sim numa forma em que as pessoas aprendem e resolvem problemas concretos nas organizações. É isso que as empresas em geral querem e as pessoas também», concluem os especialistas presentes. ●



125
CADERNO
MBA, Pós-Graduações &
Formação de Executivos



Executive

DIGEST

ENTREVISTA

Vítor Ribeirinho

«Não combatemos a guerra de talento só com o salário»

GESTÃO

Inovação

O que as marcas podem aprender com as lições do basebol

ESTUDO

Accenture

Serviço ao cliente end-to-endless

COMO AS EMPRESAS ESTÃO A REAGIR AO AUMENTO DA INFLAÇÃO

O aumento da inflação já está a afectar o dia-a-dia dos consumidores e promete fazer estragos nos resultados das empresas. Hotelaria, Transportes, Têxtil, Construção ou Retalho são alguns dos sectores mais impactados pela subida dos preços

CADERNOS Empreendedorismo e Apoio a Startups **MBA, Pós-Graduações & Formação de Executivos**

Scoring Top 10+ Sectores/Regiões e Top 5% PME

INCLUI CONTEÚDOS DA REVISTA:

MIT Sloan
Management Review

Os empresários têm de se ligar à natureza pelo planeta

Traçar uma rota para o sucesso nas tecnológicas



5 607727 160830

00194

COM O APOIO:

accenture

FIDELIDADE
SEGUROS DESDE 1888

novobanco

randstad