

## A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO NO SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES - ESTRATÉGIAS DE GESTÃO

LISBOA



### OBJETIVOS GERAIS

No mundo atual, globalizado, intercultural e inundado por inovações tecnológicas constantes, depressa se chegou à conclusão que todas estas ferramentas serão tão mais produtivas e geradoras de impacto e desenvolvimento, quanto mais empenhadas e motivadas estiverem as Pessoas.

Este Seminário pretende, então, dotar os Participantes de ferramentas úteis para se atingir a Maximização, ao nível dos resultados das Organizações, mas também enquanto fatores de Motivação pessoal e profissional que garantam a melhoria contínua e um investimento humano coerente e constante.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final deste Seminário os Participantes estarão aptos a:

- \* Identificar ou introduzir métodos de coaching na Organização;
- \* Distinguir os conceitos de coaching mais adequados;
- \* Utilizar o coaching como um instrumento de liderança, gestão e motivação das equipas;
- \* Melhorar sistemas de motivação;
- \* Desenvolver um clima de liderança favorável;
- \* Gerir adequadamente conflitos;
- \* Identificar diferenças multiculturais e experimentar modelos de aproximação;
- \* Identificar os diferentes tipos de conflito;
- \* Escolher técnicas e comportamentos mais favoráveis às diferentes situações;
- \* Identificar e apresentar o conceito de resiliência;
- \* Desenvolver a pro-atividade;
- \* Reforçar a sua flexibilidade face às mudanças e imprevistos.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

- 1| SKILLS E TÉCNICAS DE COACHING PARA PESSOAS E EQUIPAS DE ALTO DESEMPENHO
- 2| GERIR PESSOAS E EXPECTATIVAS - ESTRATÉGIAS E TENDÊNCIAS
- 3| GERIR PESSOAS EM CONTEXTOS MULTICULTURAIS
- 4| GESTÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
- 5| AGILIDADE E RESILIÊNCIA - A MUDANÇA COMO BASE DE CRESCIMENTO

### METODOLOGIA

Presencial, Expositiva, Demonstrativa, Interrogativa e Ativa

### DURAÇÃO

21 Horas | 3 dias

### HORÁRIO

9h - 13h / 14h30 - 17h30

### VALOR POR PARTICIPANTE

valor sob consulta

Os valores são isentos de IVA.

Sujeito a um mínimo de 5 participantes.



### Mais informações:

Campo Grande, nº 82-loja A/B - 1700-094 Lisboa | +351 21 790 79 00 - cfontes@atlascorporation.pt



<https://www.facebook.com/pages/Atlas-Corporation/145899755478357>

### MÓDULO 1

#### SKILLS E TÉCNICAS DE COACHING PARA PESSOAS E EQUIPAS DE ALTO DESEMPENHO

##### 1 – Introdução

- O que é o Coaching
- Atributos de um Coach

##### 2 – Desafios do Coaching

- Como realizar o assessment da equipa
- Identificar os aspectos de mudança individuais e de grupo
- O perfil do Coach – Inventário de Competências de Coaching

##### 3 – Relação entre Coaching e Formação Profissional na Organização

- Objetivos, atividades e Coaching
- As Competências e as Experiências dos Colaboradores – seu desenvolvimento
- Planeamento, Acompanhamento e Avaliação

##### 4 – Integração, Coaching e Formação Individual

- O que é e não é Integração / Formação / Coaching
- Formas de Aprendizagem e de Ensino
- A Formação Individual – suas especificidades

##### 5 – A Eficácia da Formação Individual e do Coaching

- Atribuir um Modelo à Formação Individual – da preparação à aplicação
- Razões para realizar o Coaching
- A estrutura de coaching
- As Competências Técnicas no Processo de Coaching
- A Formação de Formadores de Coaching

##### 6 – O Coaching e os Resultados das Equipas

- Definir Objetivos de Progresso
- Reforçar as Competências Individuais e Organizacionais
- Agir sobre as Motivações
- Melhorar as Relações Interpessoais

##### 7 – Reunião de Coaching

- Como dar feedback construtivo
- Técnicas de Coaching
- Dar o Exemplo

### MÓDULO 2

#### GERIR PESSOAS E EXPECTATIVAS – ESTRATÉGIAS E TENDÊNCIAS

##### 1- Compreender as pessoas e trabalhar com as suas potencialidades

- Trabalhar com diferentes tipos de pessoas
- Desenvolver as capacidades interativas

##### 2- Organizar-se a si e aos outros

- Gerir o seu desempenho e o dos outros
- Gerir de forma efetiva as prioridades
- Dar-se conta da diferença crucial entre o importante e o urgente

##### 3- Motivar-se a si próprio e aos seus colegas e subordinados

- Desenvolver a motivação através da relação desempenho / necessidades-desejos
- Identificar e desenvolver estratégias de formação e motivação ajustadas ao seu staff

##### 4- Construir e Liderar a sua equipa

- Identificar as razões que levam as equipas a ter sucesso ou a falhar
- Adaptar as suas competências de liderança (estilo de liderança) às necessidades dos seus quadros

##### 5- Liderar a mudança organizacional

- Fazer sobressair os lados positivos da mudança ultrapassando as resistências à mudança
- Não desprezar as implicações das diferenças culturais

##### 6- Transformar os conflitos em alternativas de progresso

- Identificar estratégias para gestão dos conflitos
- Verificar como o conflito afecta o comportamento do grupo

##### 7- Integrar os conteúdos aprendidos e experimentados e desenvolver um Plano de Ação Pessoal Integrado



### MÓDULO 3

#### GERIR PESSOAS EM CONTEXTOS MULTICULTURAIS

##### 1- Novos tempos, novas mentalidades

- Tendências para a mundialização e mundialização de tendências
- O papel da internacionalização

##### 2- A Multiculturalidade

- Definição
- Principais Origens e Problemas Associados
- Estereótipos e Preconceitos
- Mal-Entendidos Culturais
- Atitudes mais frequentes face aos conflitos e às regras
- Modelos e Padrões de Comunicação e Feedback dominantes nas Culturas Internacionais
- Técnicas para uma gestão adequada das pessoas que tenha em conta as suas expectativas e origens
- Relação com o Tempo e Pontualidade
- Relação com a Autoridade e as Regras
- Relação com o Desconhecido e a Ambiguidade
- Competição Vs. Cooperação
- Eu vs Nós
- Tipos de Liderança Eficaz
- Estratégias de Motivação Eficazes

##### 3- Um Modelo a aplicar – as várias dimensões

- Índice de distância hierárquica
- Individualismo
- Masculinidade
- Controlo de Incerteza
- Orientação Temporal

##### 4- Complexidade Cultural: técnicas para otimizar os desempenhos das pessoas envolvidas em diferentes projetos

### MÓDULO 4

#### GESTÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

##### 1- Conflitos – Definições

- Definições tradicionais e atuais
- Porque não é possível evitar os conflitos

##### 2- Os conflitos e o relacionamento interpessoal

- Definições tradicionais e atuais



##### 3- Tipos de conflitos

- Sua subdivisão

##### 4- Os conflitos intra-pessoais, interpessoais e organizacionais

- Intra-pessoais: atração-atração, repulsão-repulsão e atração-repulsão
- Inter-pessoais
- Intersetoriais
- Formas de lidar com os conflitos

##### 5- Os gradientes

- De aproximação
- De repulsa

##### 6- Conflitos e frustração

- Caracterizar as respostas à frustração

##### 7- Como lidar com os conflitos

- Identificar as habilidades de tratar um conflito



### 8- A confiança na relação interpessoal

- A Contingência
- A Previsibilidade
- Opções Alternativas

### 9- Os diferentes estilos comunicacionais

- Identificar e Caracterizar

### 10- Os estilos: agressivo, passivo, manipulador e auto-afirmativo

- Como se autoavaliar
- Como avaliar o outro
- Como pode modificar-se

## MÓDULO 5

### AGILIDADE E RESILIÊNCIA – A MUDANÇA COMO BASE DE CRESCIMENTO

#### 1 – O Conceito de Resiliência

- O que é a Resiliência em Contexto Pessoal e Organizacional
- O significado da Resiliência: o impacto do estilo de pensamento nas emoções e nos comportamentos
- Comportamentos não-resilientes e as suas consequências
- Comportamentos resilientes: vantagens e aplicações
- Otimismo: um diálogo interior para o sucesso

#### 2 – Comportamento Pro-Ativo

- A importância da prontidão e da agilidade no nosso dia-a-dia e a sua relação com a pro-atividade
- Análise e discussão sobre o que está implícito no conceito de pró-atividade
- A influência da pró-atividade no comportamento dos decisores

#### 3 – Características das Pessoas Resilientes

- Diagnóstico das suas características pessoais
- Obstáculos ao desenvolvimento dos comportamentos de resiliência
- As estratégias para superar os seus padrões de ação habituais e encontrar alternativas
- As três condições base para a mudança pessoal: autocontrolo, desafio e compromisso

#### 4 – As quatro Ferramentas para ultrapassar adversidades

##### • A autoconfiança e a auto-estima

- o Conhecer-se e aceitar-se incondicionalmente
- o Clarificar o seu quadro de valores
- o Definir metas e desafios
- o Equilibrar desafios e disciplina
- o Treinar a visão macro e a visão micro da sua vida

##### • A Comunicação empática

- o Compreender e ser compreendido, partilhar diferentes perspetivas e valorizar diferenças
- o Desenvolver a escuta ativa, mesmo sob stress
- o Saber influenciar com integridade e deixar-se influenciar
- o Adotar uma atitude positiva e lidar eficazmente com conflitos, dilemas e tensões
- o Saber dizer “não” quando necessário
- o Criar redes de contatos de suporte

##### • A Pro-Atividade na tomada de decisões

- o Identificar critérios de sucesso na análise e resolução de situações-problema
- o Saber antecipar para agir adequadamente
- o Identificar oportunidades de evolução e de aprendizagem
- o Definir prioridades pessoais e profissionais
- o Delegar produtivamente
- o Criar alternativas para qualquer desafio

##### • A aprendizagem contínua

- o Resignificar: fazer de um insucesso uma vantagem
- o A atualização de competências como fator de excelência
- o Pedir ajuda e ajudar os outros, maximizando os Resultados

#### 5 – Capacidade de Escuta

- O processo de escuta na relação comunicacional
- A dificuldade de escuta na relação com o outro e com a equipa
- Os condicionantes e os fatores envolvidos no processo de escuta
- Análise de técnicas para uma escuta mais eficaz – o questionamento e a reformulação

#### 6 – Resolver problemas com ponderação e oportunidade

- O processo de resolução de problemas
- Passos a considerar e métodos a contemplar na decisão organizacional
- A capacidade de pensar face à necessidade de resolução dos problemas



- Os diversos tipos de pensamento:
  - o A capacidade de reflexão
  - o A reflexão e a produção de ideias

### 7 – Flexibilidade face aos imprevistos e mudanças

- O mundo atual globalizado, a produtividade e o sucesso
- A previsibilidade e o seu contrário – como reagir
- A reação às turbulências, às críticas e à inviabilização dos projetos
- Novas atitudes e comportamentos a “pôr em prática” no quotidiano da gestão

### 8 – Promover a Resiliência da sua Organização

- Os fatores que influenciam a cultura e o clima da organização
- Líderes resilientes, equipas resilientes



[info@atlascorporation.pt](mailto:info@atlascorporation.pt)

