

Isabel Viegas e Paulo Lopes, coordenadores do Programa “Leading HR into the Future” – “As empresas estão a modernizar as suas estruturas de RH, estão a criar novas funções como “Diversity Leader” ou “Gestor ERM”

Na vossa opinião qual será a grande tendência de 2018, no que diz respeito aos processos de aprendizagem?

A profusão de cursos online e de informação grátis na internet obriga-nos a subir a parada. Temos de potenciar a partilha de experiência e know-how entre participantes, ajudá-los a dar resposta aos desafios concretos com que se defrontam e facilitar a aplicação prática do conhecimento. Isto permite aumentar o retorno sobre o investimento em formação.

Quais serão os principais desafios das empresas e das instituições de ensino a este nível?

As empresas e as escolas de gestão precisam de facilitar melhor a aplicação prática do conhecimento e aproveitar o investimento em formação para potenciar a inovação e a mudança dentro das organizações. Num programa de inscrição aberta como o “Leading HR”, por exemplo, uma das nossas grandes preocupações é ajudar os participantes a entender como adaptar novas ideias às suas organizações e como ultrapassar desafios de implementação.

Temos lido muitos comentários sobre a participação de um RH estratégico nas empresas. Acham que as organizações

portuguesas estão a valorizar devidamente os seus Gestores de Pessoas?

As empresas que valorizam genuinamente as pessoas que lá trabalham e se preocupam com o seu desenvolvimento, a sua satisfação e o seu reconhecimento, dão igualmente valor às equipas que se ocupam destes temas. Em simultâneo, os Gestores de Pessoas têm que evoluir para corresponder a estas exigências das organizações. Diríamos que é um processo em dois sentidos: ter profissionais qualificados ao nível da gestão de pessoas e ter gestores de topo sensibilizados para a importância de ter uma excelente gestão dos seus colaboradores.

O que ainda está a faltar fazer?

Os Gestores de Pessoas terão que mudar muito o seu posicionamento e o seu impacto nas empresas e perguntar-se permanentemente: “como estou a contribuir para a conta de resultados da minha empresa?”. Terão de acrescentar valor para o negócio, trabalhando em duas frentes: proximidade do negócio e proximidade com as pessoas.

Nos próximos tempos acham que a estrutura de RH das empresas será modificada?

Sim, as empresas estão a modernizar as suas estruturas de RH, reduzindo áreas administrativas, onde a transformação digital facilita soluções de auto-serviço e outsourcing, e apostando em novas áreas de intervenção. Estão a criar, por exemplo, novas funções como “Diversity Leader” ou “Gestor ERM” (um CRM de Colaboradores),

Que novas competências serão exigidas pelo mercado a estes profissionais?

A título de exemplo, precisamos de líderes integradores, que saibam gerir a diversidade e dela tirar partido – potenciando o desempenho de equipas diversas em idade, género, qualificação, experiências, etc....

Quando nos referimos ao desenvolvimento dos líderes, que tipo

de formação devemos ter em conta?

No “Leading HR”, orientamos o desenvolvimento dos líderes nesta área para alinhar a direção de recursos humanos com o negócio, ter impacto real nas empresas e criar organizações ágeis. Procuramos abrir novos horizontes, incutir uma perspetiva estratégica e de negócio, inspirar e mobilizar para a ação, identificar e debater boas práticas, assimilar conceitos e ferramentas e ajudar os participantes a ultrapassar desafios de mudança e de inovação.

Isabel Viegas e Paulo Lopes coordenam o Programa da Universidade Católica: “Leading HR into the Future: Programa para Diretores de Recursos Humanos”. Todo o programa é orientado para ter um impacto real e alinhar a direção de recursos humanos com o negócio, pois estamos perante um contexto de inovação e mudança acelerada em que os diretores de recursos humanos deparam-se com novos desafios a todos os instantes.

Revelem-nos alguns dos ingredientes diferenciadores deste programa.

O programa “Leading HR into the Future” tem várias características diferenciadoras:

- Tem uma forte componente prática, assegurada por um corpo docente composto por Diretores de RH com muita experiência e professores universitários igualmente com experiência de empresas.
- Vários CEOs partilharão connosco a sua visão sobre o papel da DRH nas suas organizações.
- Os participantes terão oportunidade de desenvolver um plano de intervenção específico para a sua organização, com o apoio dos Coordenadores do Programa e contributos dos colegas.
- O programa envolve uma ida a Madrid, para entender melhor o funcionamento de uma empresa internacional de referência ao nível das políticas e práticas de RH.
- Cada participante pode convidar um colega (Diretor,

Administrador ou alguém da sua equipa) para participar num módulo particularmente relevante para o seu trabalho de RH.

Quais as principais mais valias em aprender com um corpo docente de excelência?

Constituímos um corpo docente experiente e variado, capaz de partilhar e debater o que de mais atual se faz e investiga em termos da Gestão de Pessoas. Para entender bem como construir uma “marca enquanto empregador” ou como liderar a transformação digital numa DRH, por exemplo, ou para obter respostas verdadeiramente úteis a questões e desafios complexos com que os participantes se deparam, por exemplo, precisamos de um corpo docente de excelência.

Os participantes do “Leading HR into the Future” têm a possibilidade de conhecer uma realidade internacional, com best practices reconhecidas. Que impacto tem este aspeto na vida profissional dos participantes?

A ida a Madrid permite o contacto direto com práticas muito inovadoras no âmbito da Gestão de RH numa grande empresa. Envolve uma metodologia de “oficinas” e um diálogo com um Gestor RH com uma carreira internacional reconhecida, que nos falará do posicionamento das Direções de RH em empresas de vanguarda. É uma experiência inspiradora que nos traz soluções concretas. Link sobre este programa [aqui](#).

Breve notas biográficas:

ISABEL VIEGAS -Docente na Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na CATÓLICA-LISBON, na Formação de Executivos, onde coordena também o “Programa Personal Branding: Estratégia e Gestão da Marca Pessoal” e no The Lisbon MBA. Foi Diretora de Recursos Humanos na Jazztel e no Banco Santander Totta. É hoje também consultora em áreas da Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

PAULO LOPES – Doutorado em Psicologia pela Universidade de Yale, onde também se licenciou em Economia. Na CATÓLICA-

LISBON, leciona nos Executive Masters, MBA e vários programas da Formação de Executivos, onde coordena também o “Leading and Energizing Teams for Performance”. Como docente e consultor, integra três áreas: Gestão e Desenvolvimento das Pessoas, Inovação e Gestão da Mudança.

Mais entrevistas de interesse:



[Pessoas](#)

[Artur Mimoso, vogal executivo do conselho de administração da SPMS: “A formação afirma-se como elemento determinante para impulsionar o índice de rentabilidade e produtividade do capital humano”](#)

[16 Maio, 2018](#)


181 [0](#)



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

Não sabe como preparar-se para uma entrevista de emprego? O LinkedIn ajuda-o

5 Março, 2018

145 



Pessoas

Isabel Viegas e Paulo Lopes, coordenadores do Programa “Leading HR into the Future” – “As empresas estão a modernizar as suas estruturas de RH, estão a criar novas funções como “Diversity Leader” ou “Gestor ERM”

11 Janeiro, 2018


545 



Pessoas

Rui Santos, Finance, HR and Legal Director da Altitude Software – “Compreender as especificidades de cada indivíduo/cultura e saber como atuar perante cada um”

11 Dezembro, 2017

489 



[Pessoas](#)

Carlos Ribas, representante da Bosch em Portugal – “O mercado, o setor e a tecnologia estão em constante evolução, por isso é nossa responsabilidade preparar cada colaborador para esse futuro”

[6 Dezembro, 2017](#)

205 [0](#)



[Pessoas](#)

Soares Pires, Diretor geral da Renault Retail Group Portugal – “Cada pessoa deve ser tratada à sua maneira”

[29 Novembro, 2017](#)

270 [0](#)