

Inscreva-se
até 15 de Junho
e obtenha
descontos
especiais

S
training

Seminário Prático

Luanda, 26,27 e 28 de Junho de 2018 - Hotel****

Planeamento, Desenvolvimento e Avaliação do

PLANO DE SUCESSÕES

para assegurar a continuidade de forma estruturada

24 horas Intensivas para dominar em profundidade:

- Interrelações entre **Gestão de Carreiras, Política de atração e retenção do Talento e Plano de Sucessões**
- As **principais dificuldades no Planeamento** de Sucessões
- **Avaliação de Riscos** inerentes ao Processo de Planeamento de Sucessões
- Critérios de **selecção de funções críticas e/ou estratégicas**
- Definição do **Plano de Acção**
- Métricas para **acompanhar o desenvolvimento de competências**
- **Estratégia de Remuneração**

- ✓ Inclui:
 - Simulações
 - Resolução de casos práticos

- ✓ Preços especiais para grupos
- ✓ Disponível em formato intra-empresa
- ✓ 100% Prático

Inscreva-se Já em

www.sapientzia.com

contacto@sapientzia.com

Telf.: 921018466

Estimado/a Profissional,

Pensar no futuro do negócio é um processo necessário e para **minimizar o risco de descontinuidade**, todas as organizações deveriam contar com um Programa de Sucessão.

Tendencialmente o planeamento de sucessões é utilizado como preparação de substitutos para posições de lideranças, sejam estas funcionais, estratégicas ou de negócio. **São muito poucas as Entidades que possuem um Programa de Sucessão estruturado** para formar, internamente, as futuras gerações de líderes e assegurar que os talentos e as suas habilidades sejam reconhecidos.

É neste contexto que a S-Training lhe apresenta um Seminário único no mercado e que visa abordar o **planeamento, desenvolvimento e execução** do seu:

PLANO DE SUCESSÕES

Luanda, 26,27 e 28 de Junho de 2018

Porque não nos podemos esquecer que existe a possibilidade de um empregado deixar a organização a qualquer momento. Assim, o impacto de **um desligamento repentino pode ocasionar perdas de produtividade e de qualidade**. Não permita que isto ocorra e incorpore à estratégia da Entidade uma preparação para promoções e/ou demissões e definição de sucessores, mas sem esquecer que os procedimentos devem ser cautelosos no momento da implantação.

Ao longo de **3 dias de Formação Intensiva e Prática**, desenvolva os pontos que lhe permitem nortear o trabalho de sucessão dentro da Entidade com o foco em:

- Conhecimento dos valores e missão da Entidade
- Capacidade de traçar directrizes estratégicas
- Zelo pelo investimento e orçamento em curto, médio e longo prazo
- Prevenção e gestão de conflitos
- Visão estratégica
- Capacidade de trabalho em equipa

Esperamos poder cumprimentá-l@ pessoalmente no dia 26 de Junho. Até lá receba as mais cordiais saudações

A Direcção

P.S. - Inscreva-se já!

PLANO DE SUCESSÕES (PS): CONTEXTUALIZAÇÃO

- Porque estruturar um Plano de Sucessões
- O Plano de Sucessões como processo contínuo
- O alinhamento com a estratégia
- Colaboradores com alto potencial
- Interrelações entre a Gestão de Carreiras e o PS

PLANEAMENTO DE SUCESSÕES

- O alinhamento com a cultura da entidade
- O Planeamento de Sucessões e o Planeamento Estratégico da Organização
- Identificação e desenvolvimento de novos líderes
- O apoio da Alta organização
- A importância de uma comunicação transparente
- Dificuldades no Planeamento de Sucessões:
 - o Falta do envolvimento da liderança
 - o Avaliação superficial dos elegíveis
 - o Falta de clareza de que a sucessão é um processo, portanto, não há garantia de "cadeira/posto", devendo os elegíveis manter esta consciência activa

- o Falta de profissional com potencial para participar do processo de sucessão interno
- o Características culturais que facilitem a implantação do planeamento de sucessões
- o Receio do profissional que detem o conhecimento em transmiti-lo aos potenciais sucessores
- Análise da cultura organizacional para minimizar possíveis entraves ao sucesso do planeamento
- Avaliação de Riscos

DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE SUCESSÕES

- Funções críticas vs Funções estratégicas
- Critérios de selecção de funções críticas e/ou estratégicas
- Competências e conduta
- Definição do Plano de Acção
 - o Alinhamento dos critérios de selecção com a cultura da organização
 - o Identificação das funções críticas/estratégicas
 - o Validação dos perfis
 - o Identificação dos profissionais para a sucessão
 - o Criação de PDIs
 - o Acompanhamento do desenvolvimento dos profissionais seleccionados

- Estratégias de desenvolvimento e formação/capacitação
- Métricas para acompanhar o desenvolvimento de competências
- A transferência do conhecimento

EXECUÇÃO DO PLANO DE SUCESSÕES

- Processos e instrumentos de avaliação
- Definição das competências técnicas e comportamentais
- Aplicar avaliação de desempenho e assessment
 - o Construção de matriz "nine box" identificando os profissionais que se destacam
 - o Aplicar autoavaliação e questionário da expectativa de carreira
 - o Relatório e/ou mapas individuais de potenciais sucessores.
- Estratégia de Remuneração
 - o Aspectos práticos e jurídicos
 - o As políticas de identificação e retenção do Talento como ponto de partida

Horário

- Os Assistentes são recebidos no 1º dia às 8h30
- Seminário tem início às 8:30h, terminando às 17h00.
- Almoço servido das 13h00 às 14h00.
- Coffee breaks servidos às 11h00 e às 16:30

Luanda, 26, 27 e 28 de Junho

As bases da Formação S-Training

Os Seminários de S-Training brindam-lhe uma oportunidade única para o desenvolvimento das competências necessárias para a rentabilização máxima do seu trabalho diário. Por esse motivo baseamo-nos nos seguintes princípios:

Temas Pertinentes e de Aplicação Prática e Imediata

Todos os conteúdos desenvolvidos por S-Training têm como base uma completa investigação das necessidades reais e quotidianas das organizações e pretendem fornecer-lhe as ferramentas necessárias para tornar mais produtivo e eficiente o seu trabalho diário. Todos os conhecimentos adquiridos podem ser de imediato postos em prática porque se passa do plano conceptual ao plano prático e operacional através dos exercícios, análises de caso, simulações.

Participação e Interactividade

É imprescindível que todos os assistentes participem de forma activa e positiva, criando a base da interactividade.

Networking

É importante conhecer profissionais com as mesmas necessidades e com experiências diferentes. Os Seminários S-Training são uma excelente oportunidade.

Recursos Pedagógicos de alto Impacto

As sessões de S-Training minimizam o método expositivo de conhecimento em detrimento do método vivencial, da aprendizagem através da experiência própria e partilhada. Por esse motivo muitas das sessões se baseiam em autoscopias, role-plays, simulações, análise de casos reais e trabalhos de grupo.

Continuidade

Acreditamos que a Formação não pode ser uma coisa isolada e por isso propomos e Elaboração de Planos de Acção Individuais, onde se traçam e definem atitudes e compromissos a assumir.

Formadores de Referência

Entendemos que a melhor formação só pode ser ministrada pelos melhores Formadores em cada área e por esse motivo seleccionamos os melhores Especialistas seguindo rigorosos critérios de Qualidade. Todos os Colaboradores de S-Training têm sólidos conhecimentos sobre os temas a tratar e uma experiência mínima de 15 anos que lhes permite abordar com exactidão qualquer tema relacionado com o plano de Sucessões

Reserve a sua Participação

www.sapientzia.com

contacto@sapientzia.com

921018466

Inscrição

Preço

Até 15 de Junho

359.900 AKZ

Depois de 15 de Junho

379.900 AKZ

O valor da inscrição inclui a documentação almoços e os coffee breaks indicados no programa.



Data e lugar de celebração

Luanda, 26,27 e 28 de Junho de 2018

Hotel ****

Facturação

Belas-Benfica - Rua 6 Travessa 4 Luanda

S-Training oferece descontos especiais a empresas que inscrevam 2 ou mais pessoas no mesmo evento.

Para mais informação contactar 921018466

Certificado de Assistência

Será entregue no último dia do Seminário um certificado de assistência a todos os Participantes que o solicitem.

Cancelamento de Inscrições

O cancelamento de uma inscrição deve ser comunicado por escrito até 5 dias úteis antes do início do evento e ser-lhe-á restituído o valor da inscrição excepto 20%, referente a gastos administrativos. Depois deste período não será possível a devolução do valor pago. No entanto, S- Training admite uma substituição à presença da pessoa inscrita. Qualquer substituição deve ser notificada por escrito até 48 horas antes do início do Seminário.

A entrada no Seminário só é garantida se o pagamento da inscrição for efectuado antes da data de início do evento.