

Balanced Scorecard aplicado à Função Recursos Humanos

Objetivos Gerais

Este Curso tem como objectivo dotar os participantes dos conhecimentos, competências e metodologia, que lhes permitam conceber, adaptar e aplicar à função de Recursos Humanos um sistema de Balanced Scorecard (BSC) na sua empresa.

Objetivos Específicos

No final deste Curso os participantes saberão:

- ✓ O que é e para que serve um sistema de Balanced Scorecard
- ✓ Determinar os principais indicadores de RH's a integrar no seu BSC a alinhar com a estratégia corporativa
- ✓ Conceber e adaptar à realidade da sua empresa o BSC que melhor sirva os objectivos pretendidos
- ✓ Entender o BSC como um sistema ou ferramenta de orientação de todos os elementos da sua organização para um mesmo objectivo
- ✓ Utilizar o BSC como apoio à gestão estratégica, na concretização e medição dos objectivos individuais e globais, objectivados pela empresa.

Destinatários

Este Curso destina-se a todos os Profissionais com responsabilidade direta ou indireta na Avaliação de Recursos Humanos e Gestão Estratégica da empresa, nomeadamente:

Empresários, Administradores, Diretores de RH, Responsáveis do Departamento de Pessoal ou Departamento Administrativo e Consultores de RH's.

Carga Horária

12 Horas

Conteúdos

1 – O BALANCED SCORECARD (BSC) COMO FACTOR DE SUCESSO NA GESTÃO ESTRATÉGICA

- ✓ Definição de visão e missão
- ✓ Enquadramento da visão e da missão na estratégia da empresa
- ✓ O "DNA" da empresa
- ✓ Exemplos práticos

2 – OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS – ENQUADRAMENTO NA GESTÃO GLOBAL DA EMPRESA E NA ELABORAÇÃO DOS ORÇAMENTOS

- ✓ A partilha da "visão global do negócio"

- ✓ Como definir objectivos globais e individuais.
- ✓ Os objectivos SMART
- ✓ Controlo interno e o orçamento, como base do planeamento estratégico
- ✓ Exemplos práticos

3 – COMO EXECUTAR COM SUCESSO A ESTRATÉGIA DA EMPRESA

- ✓ Como incentivar e direccionar, de forma objectiva, os recursos humanos para os objectivos e estratégica da empresa
 - A importância da gestão de equipas e do feedback
 - O plano de formação
 - A gestão de carreiras
 - Exemplos práticos
- ✓ Processo contínuo da gestão de desempenho
 - Como medir e avaliar a implementação das estratégias definidas
 - Quais os processos e sistemas adequados para produzir a informação sobre o desempenho
 - Como estabelecer, implementar e monitorizar iniciativas de melhoria
 - O reajustamento da estratégia
 - Exemplos práticos

4 – BSC COMO SISTEMA DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- ✓ Como medir o capital humano
- ✓ Indicadores
- ✓ Caso prático: elaboração de BSC.