

# Gestão do Talento: A Crise como Oportunidade

28 de Março, 2011 – Lisboa

Rui Nascimento Alves



MORALE & CONFIDENCE



T

I

M

E

**CRISE**

危機

Perigo Oportunidade

BEFORE

AFTER



Apple



Ferrari



NOKIA  
Disconnecting People



BAD YEAR



2M



xerox

DOWNJONES

YAHOO?



Hoje, o recurso mais escasso  
de uma organização  
é o seu **Talento**.

As crises provam-no a cada dia que passa.  
Mas as oportunidades são também muitas...

# Crise. E agora?

*Insanidade é fazer as mesmas coisas todos os dias e esperar um resultado diferente.*

(Definição de Insanidade, por Albert Einstein)

*Mas mais insano ainda  
é não fazer nada e esperar alguma coisa!*

# 4 Dimensões possíveis

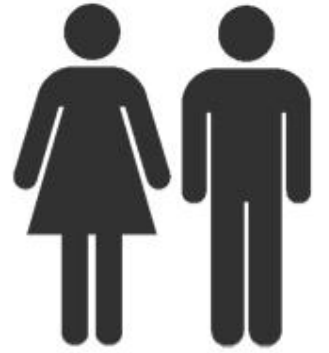
Cultura

Talentos

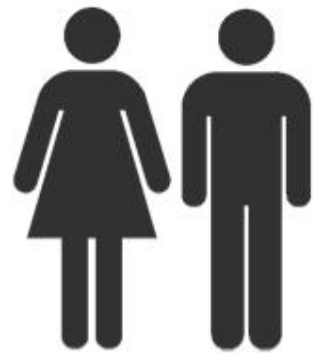
Líderes

Processos





# Cultura



*Software* mental:

**Colectivismo** vs. Individualismo

**Femininidade** vs. Masculinidade

**Elevada** vs. Reduzida Distância Hierárquica

**Elevada** vs. Reduzida Evitação da Incerteza

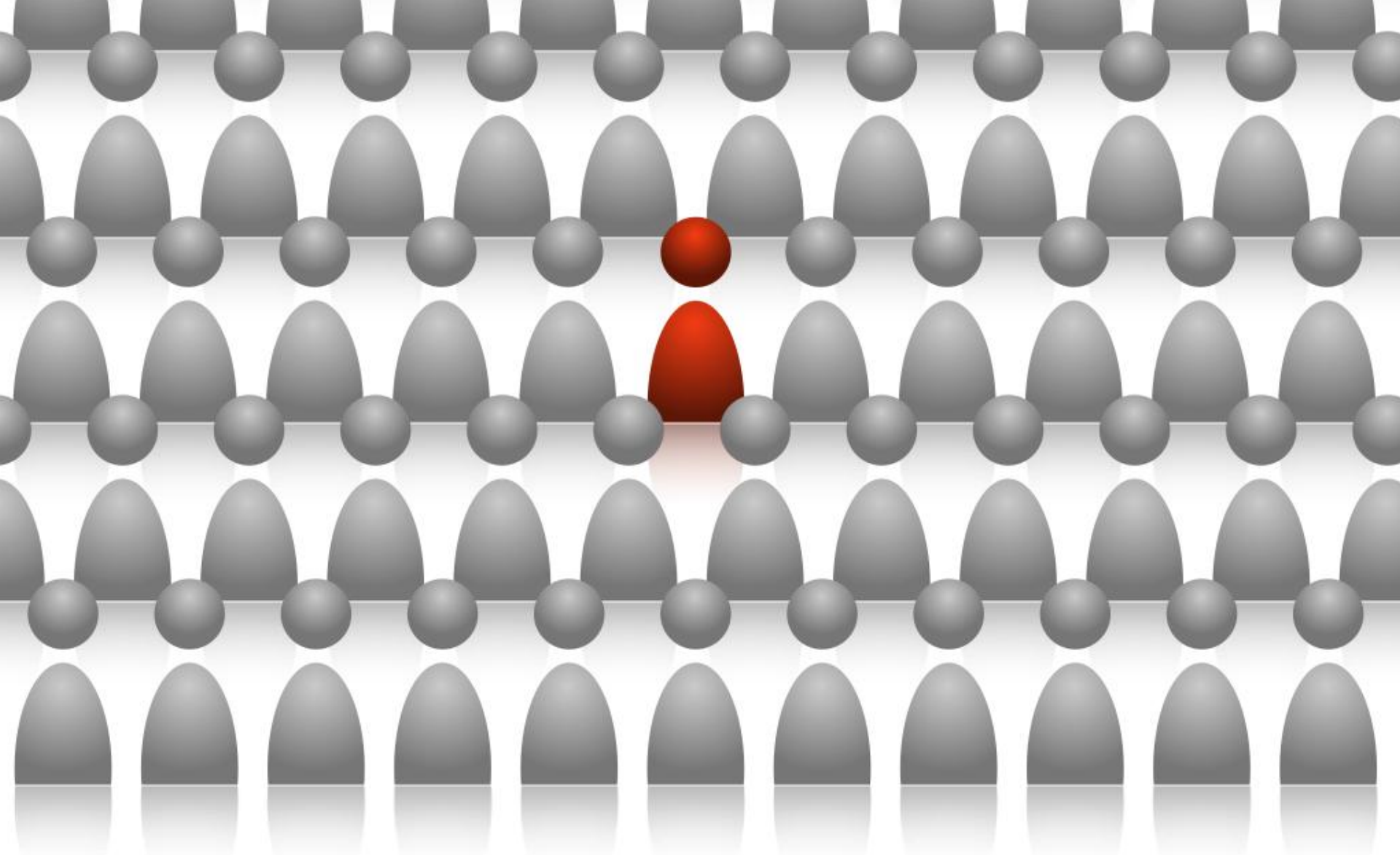
- G. Hofstede

Que pessoas  
queremos  
nas nossas  
organizações?

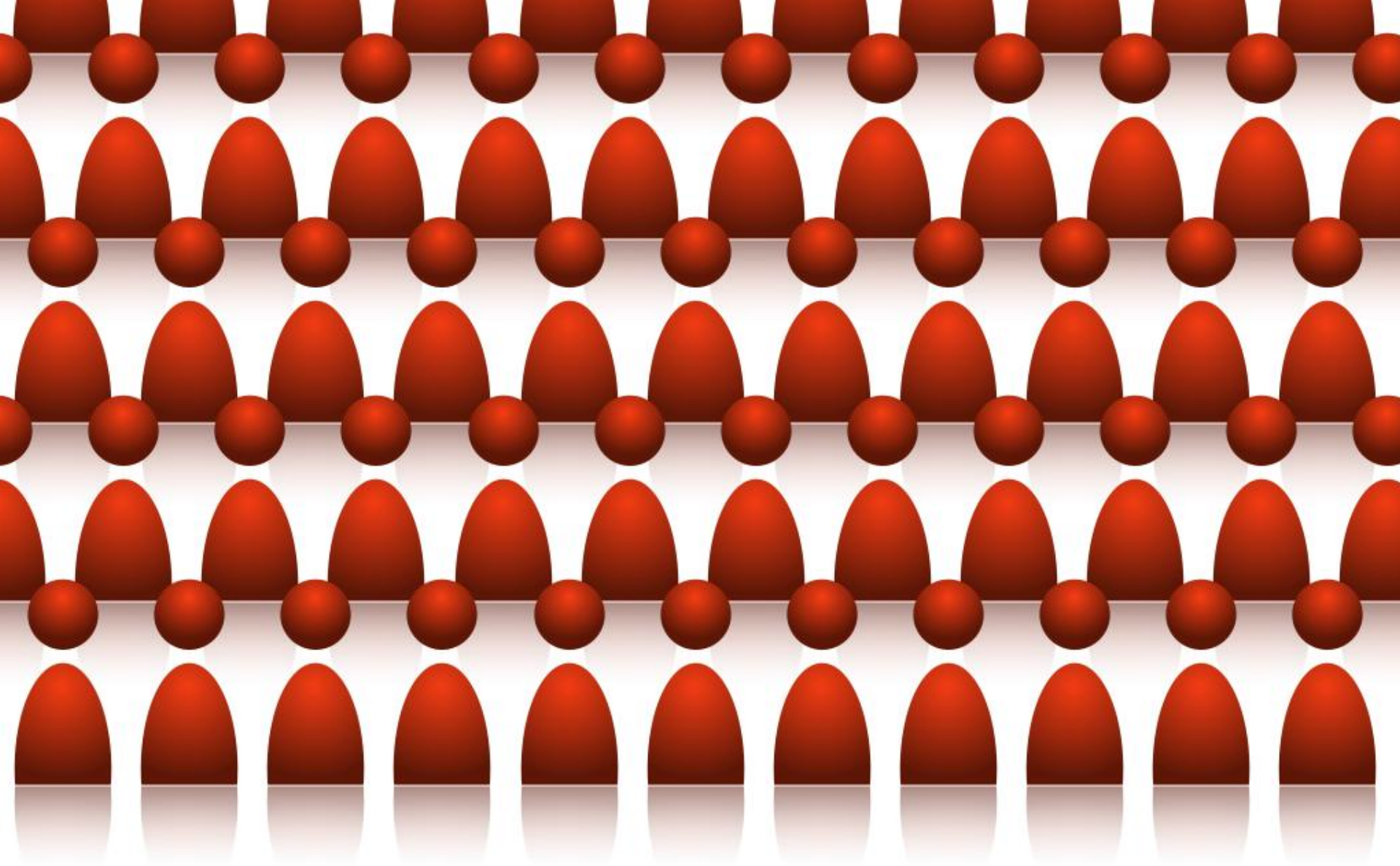


- Que entendam qual o seu papel e se adaptem ao momento que a organização atravessa.
- Que se comprometam com o sucesso da organização e dêem o seu melhor.
- Que invistam nos seus conhecimentos, habilidades e atitudes.
- Que ajam com serenidade e saibam controlar as suas emoções.
- Que saibam aprender com os momentos difíceis.

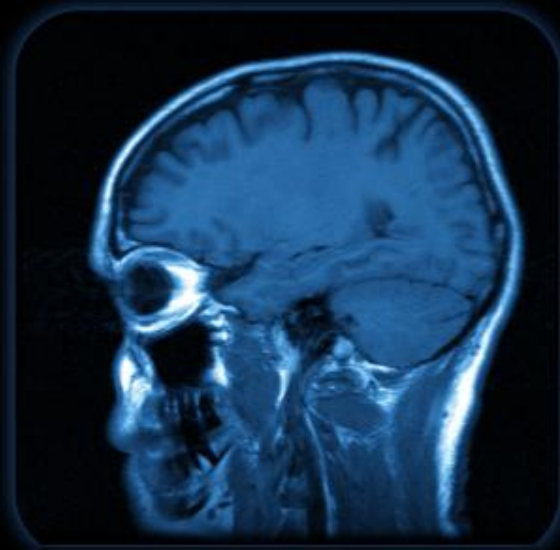




Transformar uma organização  
de talento em crise...



numa organização com talentos à prova de crise!



Talentos

- Talento: ou se tem ou então...azar?
- Gerir talento é um processo que se melhora e profissionaliza.
- As organizações não podem ser tudo para todos...
- Mas têm de investir em talento como investem no negócio.
- O esforço começa em cada um.
- E o papel dos líderes é FULCRAL.





A Talentologia é uma arte, uma ciência...  
E não é uma utopia.



Líderes

- Complexidade, diversidade e incerteza recheiam os seus dias.
- Nas crises, precisamos de Líderes completos, que utilizem eficazmente a sua razão, a sua emoção e o seu instinto.
- A gestão de talentos estará no centro da sua acção nas organizações.



# *Querida organização, nestes tempos difíceis:*

- Prepare-se com **antecedência**.
- Use os tempos difíceis para se preparar para a recuperação. **Invista antecipadamente** em líderes que sejam tão bons a gerir negócios como a gerir pessoas.
- Garanta que tem **os líderes certos** a bordo, aptos a contaminarem a organização com a atitude correcta.
- **Desenvolva** os seus talentos e equipas. Faça-o naturalmente enquanto estratégia de retenção de longo prazo.
- Garanta o **alinhamento** das estratégias de gestão de pessoas e de negócio - as pessoas e o talento são o centro.
- **Comunique**, comunique, comunique, comunique, comunique, comunique, comunique e... comunique!



# Processos



# Gestão de Talentos

- *Desafios*
  - Reestruturação
  - *Talent assesement*
  - Limites a recrutar e desenvolver
  - Como reter e motivar *top talents*
- *Oportunidades*
  - Adquirir novos talentos
  - Recrutar em novos sectores
  - *Rebranding*
  - Estratégia RH de longo prazo



- **Oportunidade** para eliminar *under performers*.
- **Oportunidade** para atrair talento de outras organizações.
- **Oportunidade** para apostar nas políticas e práticas de retenção dos top performers.
- **Oportunidade** para melhorar a gestão dos custos e racionalizar *headcount*.
- **Oportunidade** para flexibilizar políticas e benefícios.



Cultura

Talentos

Líderes

Processos

