

Construir o HR Scorecard Integrando a Perspetiva Estratégica e Operacional

Objetivos Gerais:

Este curso, eminentemente prático, tem como objectivo dotar os participantes dos conhecimentos para a análise e desenvolvimento de um HR Scorecard nas suas organizações.

Objetivos Específicos:

No final deste Curso os participantes saberão:

- Integrar os diferentes sistemas de gestão RH nas práticas estratégicas e operacionais da organização;
- Desenvolver a análise necessária para a criação do HR Scorecard;
- Definir objetivos associados a iniciativas críticas da gestão RH;
- Criar indicadores críticos de performance: Leading & Lagging Indicators;
- Organizar o processo de acompanhamento e avaliação periódica.

Destinatários:

A todos os profissionais que necessitem conhecer e desenvolver um RH Scorecard nas suas organizações.

Carga Horária:

18 horas

Conteúdo Programático:

Módulo I – A Gestão Integrada De Recursos Humanos

- Criação de valor através da gestão RH;
- A lógica da gestão estratégica de RH;

- Abordagem à gestão por processos como a base da gestão RH e da construção do HR Scorecard;
- Compreender o valor acrescentado de cada sistema da gestão RH.

Módulo II – Compreender o Hr Scorecard

- A lógica do Balanced Scorecard;
- A lógica do HR Scorecard;
- Os quadrantes do HR Scorecard;
- A lógica estratégica, tática e operacional no âmbito da criação de valor da gestão RH.

Módulo III – Definir e Negociar Objetivos

- Objetivos estratégicos, táticos e operacionais;
- Estabelecer critérios de desempenho;
- Definição, desdobramento e articulação de objetivos da gestão RH;
- Condicionantes do desempenho e processos de revisão.

Módulo IV – Indicadores Críticos da Performance da Gestão RH

- Características de indicadores críticos;
- A lei dos 20/80 aplicada ao HR Scorecard;
- Indicadores lead & lag | *leading & lagging Indicators*;
- Construir a árvore de KPI's;
- Organizar o modelo de apresentação em quadrantes do HR Scorecard.

Módulo V – Acompanhar e Avaliar

- Criar parcerias internas no âmbito do processo de acompanhamento;
- Criar rotinas de recolha e integração de informação crítica;
- Modelo prático de acompanhamento sistemático;
- Relatórios de acompanhamento intercalar;
- Critérios de gravidade e medidas corretivas.