MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

APOIOS:

AESE

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

CATÓLICA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
LISBOA

ipag European Business School

ISCSP INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E POLÍTICAS UNIVERSIDADE DE LISBOA

iscte Executive Education

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

ISTEC INSTITUTO SUPERIOR DE TECNOLOGIAS AVANÇADAS

NOVA Executive Education
NOVA SCHOOL OF BUSINESS & ECONOMICS

Rumos

UPT
UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

POR:
António Sarmento

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

O REVIVALISMO DOS DIPLOMAS

SÃO CADA VEZ MAIS AS EMPRESAS QUE APOSTAM EM FORMAÇÃO ACADÉMICA PARA OS SEUS COLABORADORES. DEIXÁ-LOS CONSTRUIR O PRÓPRIO ENRIQUECIMENTO PESSOAL É TAMBÉM UMA FORMA DE RETER TALENTO NAS ORGANIZAÇÕES

RESPONSABILIDADE

A GRANDE RESPONSABILIDADE DAS ESCOLAS DE FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS PASSA POR TRABALHAR O AUMENTO DA CONFIANÇA NOS EXECUTIVOS E EMPRESAS, SOBRETUDO NO ACTUAL CONTEXTO DE VOLATILIDADE EM QUE VIVEMOS

As instituições de ensino presentes no pequeno-almoço debate da Executive Digest são unânimes: verifica-se um crescimento na procura de formação por parte das empresas, mas a título individual espera-se uma retracção. Atendendo ao actual contexto económico alguns formandos, mesmo sabendo que o lifelong learning é fundamental para a evolução da carreira profissional, estão a fazer um compasso de espera.

Carla Costa (dean da Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia), Marta Pimentel (Executive Education director da Nova School of Business and Economics), José Veríssimo (vice-presidente do ISEG), Paulo Martins (head of Overall Market Solutions do Iscte Executive Education), Rita Anjos (Program Admissions manager do Iscte Executive Education), João Valentim (Executive Education manager da AESE Business School), Tiago Guerra (director do Técnico+ do IST), Luís Schwab (Marketing Management executive course coordinator do IPAM), Joana Lopes Moreira (head of Custom and International Executive Programs da Católica Lisbon School of Business and Economics) e Carlos Vieira (director Executivo da Formação Executiva da Católica Porto Business School) foram os especialistas presentes na última conversa sobre o ensino de executivos.

FORMAÇÃO

«Acho que existe uma clivagem muito grande entre a procura das empresas e a procura individual, porque as pessoas vão ter menos dinheiro e não sabem o seu futuro. Mas nós, como escolas de negócio, temos sempre de incentivar esta necessidade de formação ao longo da vida, de ganhar mais competências e ser competitivo no mercado de trabalho», assim se inicia a conversa com os especialistas de algumas das principais instituições da área de formação de executivos em Portugal.

A nível empresarial, os especialistas presentes sublinham a necessidade das organizações em reter talento. «Temos de repensar o que oferecer aos nossos líderes para saberem gerir os seus recursos humanos e estarem preparados para esta nova geração que aí vem. As empresas estão a procurar formas de cativar as pessoas, incluíndo a formação. Não só a customizada, mas também relativamente a outros conteúdos», acrescenta outro dos especialistas, que aponta o exemplo de uma construtora que pediu formação na área de humanidades e filosofia – ou seja, está a verificar-se uma mudança de paradigma. As empresas desejam que os colaboradores construam o seu próprio enriquecimento pessoal, além daquilo que são as necessidades técnicas e que, por vezes, são supridas facilmente por formação muito orientada.

Outro dos participantes neste pequeno-almoço da Executive Digest reforça a necessidade e preocupação das empresas em darem liberdade de escolha aos seus colaboradores. «Muitas vezes são as próprias equipas de colaboradores que, divididos em grupos, escolhem a formação que pretendem realizar», acrescenta. Um dos participantes destacou também o aumento da procura em pós-graduações, em contraciclo com os MBA. Porém, nem todos os intervenientes concordaram. «Acho que o mercado reage de uma maneira muito sábia: em momentos de crise e de insegurança as pessoas apostam em valores seguros, por isso, os MBA não estão a perder terreno. A grande responsabilidade das escolas de formação de executivos passa também por trabalhar o aumento de confiança nos executivos e nas empresas.» Além disso, adiantam, os temas transversais e robustos da Gestão continuam a ser uma mais-valia nos executive masters e pós-graduações.

HÁ COLABORADORES QUE NÃO TÊM INICIATIVA PARA MONTAR A SUA PRÓPRIA CARREIRA E SENTEM-SE PERDIDOS. NÓS, INSTITUIÇÕES DE ENSINO, TEMOS UM PAPEL MUITO IMPORTANTE PARA OS PODERMOS ORIENTAR

«Este ainda não é o ano do mercado individual. Sentimos que o tempo é uma questão fulcral para as pessoas que querem investir na sua formação. Tem de haver uma boa justificação para tirar uma pós-graduação duas a três vezes por semana e ainda conciliar com a vida pessoal e familiar», referem os especialistas.

DESAFIOS

Tal como referido anteriormente, os especialistas presentes neste pequeno-almoço apontam a actual conjuntura económica como um potencial obstáculo à formação, mas acreditam que as escolas po-

dem ser parte da solução. «As pessoas podem ter problemas de liquidez, mas estamos cá para criar condições de que esse não poderá ser o entrave ao desenvolvimento. Não é perceptível aumentar o preço dos cursos para o mesmo nível de inflação.»

Todos os participantes concordam que os líderes precisam de ser motivados para conseguirem passar esta conjuntura com mais tranquilidade. «É preciso dar formação robusta, presencial e que confira conhecimento, networking, partilha e envolvimento. Estamos a assistir a um revivalismo dos diplomas e as empresas estão a financiar. Ouvimos pela primeira vez as organizações dizerem que desejam formação académica para os colaboradores», acrescentam. Por outro lado, e com a necessidade de manter o seu currículo activo, os formandos ambicionam ganhar novas competências num mercado de trabalho volátil. «Não sabem o que vai acontecer amanhã e daí esta necessidade de estarem updated», dizem os participantes.

As instituições de ensino como criadoras de tendências foi outro dos assuntos abordados, numa altura em que estão a sair de Portugal muitos jovens qualificados – os números estão próximos aos registados nas décadas de 60 e 70, embora na época os motivos fossem diferentes. «Nós enquanto instituições temos de criar algumas tendências e acompanhar o desenvolvimento desta faixa etária dos 20 anos porque eles são o futuro. Temos de criar modelos e estar atentos ao que se faz lá fora até pela questão da internacionalização. Trabalhamos num mercado aberto, onde existem várias gerações de portugueses envolvidos. As nossas empresas também podem beneficiar disso e colocar estes alunos nos seus quadros.»

!

EXISTE UMA CLIVAGEM MUITO GRANDE ENTRE A PROCURA DAS EMPRESAS E A PROCURA INDIVIDUAL PORQUE AS PESSOAS VÃO TER MENOS DINHEIRO E NÃO SABEM O SEU FUTURO

Sobre a mobilidade entre docentes e instituições de ensino, um dos participantes deixa um exemplo: «Para um docente em Inglaterra é perfeitamente normal mudar entre universidades e até faz algum sentido. É como a ex-

ISCSP
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

IEPG
INSTITUTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

O FUTURO ESTÁ À TUA ESPERA. CONQUISTA-O.

UMA ETAPA PARA A VIDA

PÓS-GRADUAÇÕES
2022—2023

CANDIDATURAS ABERTAS

ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO FINANCEIRA PÚBLICA 4.ª ED.

ANTROPOLOGIA BIOLÓGICA E FORENSE 11.ª ED.

COMUNICAÇÃO E MARKETING POLÍTICO 17.ª ED.

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA DIGITAL 9.ª ED.

CONTABILIDADE E GESTÃO PÚBLICA 7.ª ED.

CONTRATAÇÃO PÚBLICA 4.ª ED.

CORPORATE DIPLOMACY 5.ª ED.

CRIMINOLOGIA E REINSERÇÃO SOCIAL 9.ª ED.

CRISE E AÇÃO HUMANITÁRIA 8.ª ED.

ESTUDOS DEMOGRÁFICOS 1.ª ED.

GESTÃO DE PESSOAS NA SAÚDE 1.ª ED.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 13.ª ED.

GOVERNAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL E LOCAL 1.ª ED.

IGUALDADE DE GÉNERO 4.ª ED.

INFORMAÇÕES E SEGURANÇA 17.ª ED.

PALEOPATOLOGIA 1.ª ED.

PREVENÇÃO DA FRAUDE E CORRUPÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES 1.ª ED.

PSICOLOGIA POSITIVA APLICADA 11.ª ED.

SERVIÇO SOCIAL EM SAÚDE, INTERVENÇÃO E INOVAÇÃO 4.ª ED.

SUPERVISÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM SERVIÇO SOCIAL NA ÁREA DO ENVELHECIMENTO 1.ª ED.

ISCSP.ULISBOA.PT

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

Tiago Guerra
Técnico+ do IST

Luís Schwab
IPAM

Marta Pimentel
Nova SBE

Joana Lopes Moreira
Católica Lisbon

José Veríssimo
ISEG

João Valentim
AESE Business School

É PRECISO DAR FORMAÇÃO ROBUSTA E QUE CONFIRA CONHECIMENTO, NETWORKING, PARTILHA E ENVOLVIMENTO. ESTAMOS A ASSISTIR A UM REVIVALISMO DOS DIPLOMAS E AS EMPRESAS ESTÃO A FINANCIAR

Carla Costa
Universidade Europeia

Carlos Vieira
Católica Porto Business School

Paulo Martins
Iscte Executive Education

Rita Anjos
Iscte Executive Education

Pós-Graduação
Virtualização e Cloud Computing

- Formato **100% Online**
- Aplicabilidade prática, orientado para a atividade profissional
- Único programa no mercado que oferece competências necessárias para esta área emergente

ISTEC INSTITUTO SUPERIOR DE TECNOLOGIAS AVANÇADAS DE LISBOA

Transforme o Futuro
Num Presente!

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

- Redes e Sistemas Informáticos
- Cibersegurança NOVO
- Desenvolvimento de Produtos Multimédia
- Informática de Gestão
- Desenvolvimento para Dispositivos Móveis
- Desenvolvimento de Software NOVO
- Design e Multimédia NOVO

Licenciaturas

- Engenharia Informática
- Engenharia Multimédia

Mestrado

- Informática
  - Computação em Nuvem
  - Dispositivos Móveis e Multimédia

ISTEC.PT

Alameda das Linhas de Torres nº 179 1750-142 Lisboa
info@istec.pt || 218 436 670

Inscrições Abertas

Ano Letivo 2022/2023

periência profissional ao longo da vida, passa por várias experiências e vai melhorando sempre. E, portanto, na formação executiva há professores a mudar. É o mercado a funcionar.»

PME

Os membros presentes neste pequeno-almoço concordam que as pequenas e médias empresas têm muito a ganhar com a formação. Podem tornar-se mais competitivas, ser geradoras de emprego e ajudarem ainda mais no desenvolvimento económico de Portugal. «Esse é um dos grandes desafios para o futuro, o de chegarmos a mais organizações e pessoas. É capaz de não ser tão atractivo como uma multinacional mas têm os mesmos problemas. E depois há uma questão transversal: muitos empresários perguntam porque vale a pena fazer formação», contam os intervenientes. É que alguns tiveram más experiências de formação e consultoria no passado e estão na dúvida, até porque uma intervenção numa empresa pequena implica uma mudança que pode ser gigantesca.

«As gerações mais velhas estão a ser recicladas numa altura em que deviam estar a preparar a saída. É que as empresas não conseguem repor essas pessoas com a entrada das gerações mais novas. Vemos isso pelo país fora», afirma um interveniente. Isto é, além da inovação e retenção, existe ainda outro problema complexo. «Há colaboradores que não têm iniciativa para montar a sua própria carreira e sentem-se perdidos. Questionam-se porque vale a pena gastar dinheiro se depois não irão ter aumento salarial ou tencionam ficar pouco tempo na organização. Nós, instituições de ensino, temos um papel muito importante para os podermos orientar.»

ACADEMIAS E INTERNACIONALIZAÇÃO

As academias das empresas são sustentáveis no longo prazo? Esta foi outra das questões colocadas durante o pequeno-almoço. «Não. É um centro de custos fora do core business da organização. Grandes empresas fundaram academias numa lógica retalhista porque poupavam nos custos e, ao mesmo tempo, trabalhavam a cultura no universo empresarial. Só que tiveram de começar a desagregar e voltar à autonomia, porque a academia não correspondia às necessidades concretas dos negócios», afirma um dos participantes, uma opinião que não foi consensual entre todos os membros deste pequeno-almoço.

ESTAMOS NA PRIMEIRA LIGA DA FORMAÇÃO E SABEMOS CRIAR EXPERIÊNCIAS LIGADAS AO DESENVOLVIMENTO DOS EXECUTIVOS. A PANDEMIA, GOSTE-SE OU NÃO, OBRIGOU-NOS A IR PARA O MUNDO E O MUNDO A RECEBER-NOS

Numa altura em que as universidades portuguesas se destacam cada vez mais a nível internacional – em dimensões como o progresso de carreira dos graduados, diversidade da escola e investigação e experiência – o papel da internacionalização das escolas de negócio esteve em cima da mesa de debate.

«É uma vertente de negócio absolutamente estratégica. Se Portugal tem uma série de características muito atractivas, a qualidade do nosso ensino superior, graduado e até não graduado é altíssima. Estamos na primeira liga da formação e sabemos criar experiências ligadas ao desenvolvimento dos executivos. A pandemia, goste-se ou não, obrigou-nos a ir para o mundo e o mundo a receber-nos. Todos nós estamos com capacidade de seguirmos a onda, desenvolvermos os nossos produtos, as nossas marcas. Temos muito para dar», sublinham.

Para finalizar este pequeno-almoço, abordou-se ainda o tema da Saúde em Portugal. Após dois anos de pandemia, em que o sistema de saúde, com destaque para o SNS, esteve sob uma pressão de que não há memória, este debate tornou-se mais premente. «Existe uma fadiga grande no sector e temos vários programas ligados à Saúde. Durante a pandemia tivemos sempre muita adesão e, mesmo debaixo de fogo, mantiveram sempre presentes. Do nosso lado vamos abrir mais uma edição», conclui um dos participantes. ●

ASSINE JÁ

1 ANO
ASSINATURA DIGITAL
€7,60

VERSÃO EM PAPEL
€13,90

2 ANOS
ASSINATURA DIGITAL
€13,60

VERSÃO EM PAPEL
€26,60

NÃO PERCA
NENHUMA EDIÇÃO DA
GREEN SAVERS

Das empresas aos cidadãos, acompanhamos o impacto das nossas ações para o Planeta. Analisamos a sustentabilidade em todas as vertentes, apresentando uma visão global do país e do mundo.

AESE BUSINESS SCHOOL

FORMAR E DAR COMPETÊNCIAS

PARA UMA ESCOLA DE NEGÓCIOS SE MANTER EQUILIBRADA TEM DE ACTUALIZAR AS SUAS ABORDAGENS E PROGRAMAS, MANTENDO A CONFIANÇA E OS FACTORES DIFERENCIADORES

Muitas das iniciativas que mudam o mundo têm em comum o facto de terem tido na sua origem um conjunto de pessoas com coragem para implementar uma nova visão. Mas uma nova visão não basta, é preciso ambição e tenacidade para se conseguir fazer o que ainda ninguém fez, porque inevitavelmente levantam-se muitos obstáculos que é preciso ultrapassar. «Com a AESE não foi diferente. Em 1980, um conjunto de empresários quis criar a primeira escola de negócios de Portugal, com programas para Altos Dirigentes de Empresas que fossem transformadores, exigentes e humanistas. Felizmente conseguiram, e esse património distintivo mantém-se até hoje», diz João Valentim, Executive Education manager da AESE Business School.

«Neste momento, as empresas parecem estar a atravessar uma tempestade incerta. E como sabemos, não basta ter um navio forte para atravessar uma tempestade. É preciso ter a tripulação preparada e motivada para desempenhar as suas funções com eficácia, mas ao mesmo tempo com flexibilidade para criar novas rotinas. Uma tripulação com escassez de pessoas vai estar sobrecarregada e desmotivada para servir os seus passageiros, os clientes. É assim necessário recrutar e atrair novos tripulantes para o navio. E para isso importa que a remuneração seja boa e que o navio tenha uma missão apaixonante; mas também

isso não é suficiente. Cada pessoa tem de sentir que aquele navio lhe vai dar as ferramentas, formação e competências para poder crescer enquanto pessoa e profissional. Nesse sentido, formar e dar competências é essencial para atrair o talento certo para cada empresa», sublinha João Valentim.

DESAFIOS

Para o responsável, se as empresas são navios, as escolas são as docas onde os navios atracam para abastecer e planear a próxima viagem. Têm uma ligação imprescindível. «A razão de ser do navio é levar os passageiros e mercadoria ao destino, vencendo as tempestades do caminho. Um navio que está sempre a navegar e não atraca para reabastecer, recuperar energias e fazer manutenção, não irá longe.»

Ou seja, a razão de ser da doca é receber os navios com os melhores mantimentos e criar as condições para o navio reparar o que precisa e planear uma boa estratégia de futuro. Mas a doca também conhece as aprendizagens de outros navios e tripulações, as mais recentes correntes e as lições intemporais que se aprendem na navegação.

«Perante novas correntes no mar e novas tempestades – os novos desafios da gestão –, é essencial trabalharem juntos para inspirar novas estratégias, actualizarem recursos e mobilizarem as pessoas. É esse o papel conjunto dos navios e docas, das empresas e escolas. Sabendo sempre que a estadia é temporária e que um navio não é feito para estar na doca. É feito para navegar», reforça João Valentim.

Para uma escola de negócios se manter equilibrada num contexto em transformação tem de actualizar as suas abordagens e programas, mantendo ao mesmo tempo a confiança na experiência acumulada e nos seus factores diferenciadores. É por isso um equilíbrio permanente, que tal como em qualquer área da vida só se consegue em movimento.

«Esse movimento não é apenas trazido pelas empresas ou pela economia. É fruto da contribuição activa dos professores e participantes que em conjunto criam um laboratório de melhores práticas, casos e experiências. Esse movimento de permanente inovação e debate é o que garante o verdadeiro equilíbrio. Isto é, manter o que resul-

» João Valentim, Executive Education manager da AESE Business School

ESCOLA PARA LÍDERES

Há umas semanas, um participante disse-nos: «Às vezes, não nos apercebemos que há várias competências muito úteis – como gerir processos ou gerir relações – para conseguirmos trabalhar no dia-a-dia de forma mais eficiente e com mais impacto! Encontrei no programa uma grande interacção com excelentes professores e participantes, e tive uma experiência transformadora», lembra João Valentim. «Queremos seguir este conselho e continuar a dar competências que sejam muito úteis para o dia-a-dia das pessoas, e fazê-lo de uma forma interactiva e transformadora. No nosso horizonte temos a 50.ª edição do Programa de Alta Direcção de Empresas, para administradores, e também programas específicos muito procurados para trabalhar e entender os temas do sector da Saúde, da Energia ou mesmo as oportunidades do PRR. Continuamos naturalmente com programas transversais como o MBA, os programas de Direcção ou de Gestão e Liderança para quem quer ganhar confiança e competência para continuar a crescer na sua carreira.» João Valentim explica também que a instituição continuará com especial atenção às empresas e aos seus desafios, para que também elas possam reforçar competências e ser mais eficientes, e o façam através de programas interactivos e transformadores. «Faremos este trabalho como escola associada do IESE, que permite enriquecer os programas com conhecimento, professores e experiências internacionais.»

ta, inovar o que deve ser melhorado, mantendo o foco no bem dos participantes, das suas carreiras e vidas», sublinha o responsável.

FUTURO

«Quando se ouvem as histórias, experiências e práticas de muitas pessoas e empresas, percebe-se que há diferentes aspectos para navegar com sucesso no mundo das organizações», realça João Valentim. Não basta dominar as operações, o marketing, a estratégia, as finanças ou as vendas. É necessário fazê-lo valorizando as pessoas, as suas necessidades e respondendo às suas ambições.

«Acompanhamos por isso com muita atenção os temas do futuro do trabalho, o papel da tecnologia, as novas formas de trabalhar e o envolvimento das novas gerações. São temas fascinantes, que integram os vários programas através de case studies muito recentes, sobre os quais a escola já publicou um livro, e onde diariamente nos apercebemos das pistas do que está a acontecer e das oportunidades que se levantam. Se as pessoas são centrais para o sucesso de qualquer negócio, como não aprofundar o que as motiva, impacta e transforma?»

Há momentos na nossa vida em que sentimos que nos falta algo para dar um salto no nosso percurso profissional. Muitas vezes, esse salto é garantido através de um programa de formação, porque abre horizontes, cria novas amizades e dá ferramentas de Gestão e Liderança para assumirmos novas responsabilidades e desafios. Da mesma forma, também na vida das empresas há momentos em que é necessário dar um "salto". Nesses momentos, o "salto" pode ser feito com programas que sejam transformadores, à medida dos desafios de cada organização e que inspirem a mudança necessária.

«Actualmente, as empresas enfrentam tantos desafios novos que naturalmente procuram cada vez mais programas que lhes abram a possibilidade de crescer e ter um futuro mais sustentável. Programas que alinhem as equipas, aprofundem oportunidades estratégicas e motivem para melhores resultados», explica o responsável.

ESTRATÉGIA

Tal como não há duas pessoas iguais, também não há duas organizações iguais, nem dois desafios iguais, o que torna tudo mais interessante. Há empresas que aproveitam o pós-pandemia para fazer planeamento de cenários estratégicos ao nível da administração, tendo em conta novas tendências e mudanças de contexto. Outras empresas precisam de transformar a sua cultura, para que seja mais ágil, inovadora e flexível. Várias organizações têm procurado levar a cabo uma estratégia omnicanal, para servirem os clientes através de canais físicos e digitais.

Todos estes desafios implicam sempre por um lado um aprofundamento de temas específicos, mas também a transformação e alinhamento das pessoas, equipas e liderança, porque mesmo as melhores ideias e estratégias sem as pessoas mobilizadas, de pouco servem.

«Não basta apenas abordar com seriedade os temas, mas repensar a forma de o fazer, por isso desenhamos experiências fora do campus, visitas a empresas e passeios inspiradores. Tudo para criar experiências que ajudem a transformar a forma de trabalhar, a reforçar coesão de equipas e a motivação para enfrentar novos desafios. É por isso que procuramos começar com a Alta Direcção – sabendo que o exemplo vem "de cima" – e mantendo um olhar humanista que põe a pessoa no centro de todas as preocupações. Acreditando que cada pessoa é capaz de mudar, melhorar e contribuir para uma causa maior, estas formações customizadas tornam-se uma oportunidade única de levar diferentes organizações a darem o salto que tanto ambicionam», conclui João Valentim.

GESTORES

Exige-se cada vez mais dos gestores e dos profissionais. Servir bem os clientes, garantir o bem estar das equipas, compreender o contexto e as oportunidades, criar bons resultados, manter o equilíbrio e ser sustentável. São tudo exigências que se tornam impossíveis se enfrentadas sozinhos. É por isso bom caminhar acompanhado, discutindo oportunidades, ganhando novos pontos de vista e aprofundando competências. Num contexto de maior incerteza e diversidade, é ainda mais necessário discutir, pensar e aprender em conjunto. Só assim se ganha a visão, a confiança e as ferramentas para enfrentar os desafios que o dia de amanhã trará.

!

QUANDO SE OUVEM AS HISTÓRIAS, EXPERIÊNCIAS E PRÁTICAS DE MUITAS PESSOAS E EMPRESAS, PERCEBE-SE QUE HÁ DIFERENTES ASPECTOS PARA NAVEGAR COM SUCESSO NO MUNDO DAS ORGANIZAÇÕES

A CERTEZA DA INCERTEZA

As únicas certezas que tínhamos até aos dias de hoje eram a de pagarmos impostos e de, um dia, morrermos. Mas podemos juntar a estas a certeza da incerteza em que vivemos

» Miguel Guerreiro, professor de Operações, Tecnologia e Inovação da AESE Business School

Nada pode ser dado como garantido, seja por evolução ou simplesmente por mudança, já para não falar em regressão ou pura destruição. Sem entrar pelo clima de incerteza gerado pela pandemia que, ainda, atravessamos, nem pelas tensões geopolíticas na Europa e no Extremo Oriente, é inegável que o mundo tem estado em convulsões e em crises sucessivas desde o início do século XXI – só para retratar a História mais recente.

Entretanto, o ritmo de vida que temos tem vindo a acelerar a forma como ultrapassamos as dificuldades. Esse mesmo ritmo leva-nos a sentir novas necessidades que, no passado, não sentíamos. Pelo menos, não sentíamos de forma tão forte ou tão rápida, parecendo que estamos sempre atrasados ou a perseguir os problemas, não os antecipando nem evitando o seu surgimento.

Estas novas necessidades concentram-se, acima de tudo, na obtenção de capacidade de dar resposta às solicitações da vida quotidiana, sejam elas de carácter pessoal ou profissional. Sendo assim, e tendo em conta o ritmo das mudanças, a velocidade a que tudo acontece, devemos, cada vez mais, prepararmo-nos da melhor forma possível para darmos resposta às já referidas solicitações.

Aqui entra, claramente, o papel da formação, em geral, e o da Formação para Executivos, em particular. A necessidade de formação não é de hoje, mas as actuais circunstâncias impõem uma mudança na abordagem: se, no passado, a formação passava por uma perspectiva de capacitação para a operação do dia-a-dia, hoje já não é assim.

Por isso, a aposta na formação deverá ser na antecipação das necessidades de capacitação do futuro – será dada hoje, a pensar na competitividade da pessoa e da organização amanhã.

A cibersegurança, a sustentabilidade (tanto na sua forma geral, como nas várias áreas específicas), as ciências de dados e o desenvolvimento da Inteligência Artificial, entre outras temáticas, representam áreas de formação para uma abordagem pragmática à actual volatilidade dos mercados.

Mas mesmo estas áreas necessitam do acompanhamento de estudos em questões mais soft, e no desenvolvimento de capacidades de liderança que gerem empatia, que façam as pessoas sentirem-se apoiadas na sua actividade, dando mais de si e agindo de forma pró-activa.

Estas novas capacidades deverão, também, agir contra um clima de stress nas organizações, criando locais de trabalho mais agradáveis e envolventes, onde todos se podem concentrar no que realmente interessa, no seu desempenho enquanto profissionais e pessoas.

Entendo isto devido à mudança de atitude das novas gerações (temos as gerações com as maiores habilitações de sempre), que não procuram um emprego para a vida. Procuram envolver-se em projectos que os motivem e que lhes permitam mobilidade, tanto geográfica como sectorial, e em locais que lhes sejam amistosos – mesmo quando em trabalho virtual ou remoto.

Perante isto, as escolas de negócios deverão ser capazes de criar e desenhar programas de Formação para Executivos que incluam estas temáticas, com a flexibilidade que acomode outras áreas que venham a ser relevantes para o futuro.

Importante, também, será uma maior incidência nos modelos virtual e híbrido de Formação para Executivos, pois permitem que pessoas de áreas geográficas distintas possam participar nestes Programas.

Assim, urge a estas escolas conceber estes novos programas, adequando-os à realidade dos executivos de amanhã, de modo a mitigar os efeitos das incertezas, transformando-as em novas certezas. ●

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

FACTORES DIFERENCIADORES

OS CLIENTES DA INSTITUIÇÃO RECONHECEM UMA GRANDE QUALIDADE NA ESTRUTURA DE ACOMPANHAMENTO DOS PROJECTOS DE FORMAÇÃO

Num mundo em constante mudança, Carlos Vieira, director Executivo da Formação Executiva da Católica Porto Business School, explica nesta entrevista a importância da formação para enfrentar os actuais desafios da gestão e liderança.

Qual a importância da formação no desafio de recrutamento com que as empresas lidam actualmente?

É uma pergunta interessante pois estes dois anos conduziram a alterações significativas na relação das empresas com os seus colaboradores. As empresas, independentemente da sua dimensão, percebem que têm de melhorar a experiência dos seus trabalhadores. Ao mesmo tempo, a realidade actual no mercado laboral apresenta um incremento de aspectos menos positivos para as organizações, como a saúde mental dos seus colaboradores e a Great Resignation, para além das óbvias rotações entre empresas, que estão, claramente, a aumentar. Assim, as empresas, para captar e manter talento têm de apresentar aos seus trabalhadores, independentemente das fórmulas contratuais, uma proposta de valor e de ciclo de vida. A formação surge, obviamente, neste segundo ponto, como ponto fulcral de evolução profissional numa organização.

Na vossa opinião e atendendo ao actual contexto, qual a ligação entre as escolas e as empresas para enfrentar os desafios actuais e futuros da gestão e da economia?

Na sequência do que referi atrás, assistimos a um incremento da formação, solicitada ou patrocinada pelas empresas que não tem necessariamente a ver com a componente técnica tout court mas sim com o sentimento de que há formação que simplesmente deixa as pessoas mais felizes, motivadas e, consequentemente, produtivas. Este é um paradigma importante. Correndo por vezes o risco de que

os seus trabalhadores obtenham conhecimentos fora das suas áreas de actividade numa empresa e que, assim, possam buscar outras oportunidades laborais, há a percepção de que, essa realidade permite um aumento da satisfação do trabalhador com a sua empresa, que lhe proporcionou esta e outras oportunidades de enriquecimento pessoal. No entanto, continuamos a ter oferta específica para empresas, com alguma dimensão, focada nos quadros médios e superiores e que pretende, para além das hard skills, desenvolver as soft skills em ambiente de colaboração intraempresa. Isso é notório, por exemplo, em grupos económicos que desenvolvem mais que uma actividade económica ou que, pela sua dimensão, querem promover equipas de trabalho interdisciplinares que consigam desenvolver projectos transversais com o foco no incremento do seu valor acrescentado e nos seus próprios valores de sustentabilidade das suas organizações.

O actual contexto em que vivemos veio reforçar a necessidade de repensar o portefólio, as metodologias e a forma de adaptação às necessidades das empresas?

Não estou certo de que tenha havido alguma alteração na noção da importância da formação executiva por parte das empresas. O que estou certo é que as razões pelas quais a formação executiva era olhada há cerca de dois anos, como forma de capacitação para as funções desempenhadas pelos colaboradores, se alteraram, acrescentando as componentes de valorização humana, de reforço do employer branding, da necessidade de se cativar trabalhadores e de os manter. Assim, o portefólio que avaliamos e que reestruturamos em contínuo, passa pela manutenção do reforço das hard skills, complementado, cada vez mais, com as soft skills inerentes a uma realidade em constante mudança, ainda para mais em contexto de crise, sendo que a actual crise é diferente das que observámos nos últimos 15 anos.

O PORTEFÓLIO DA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL PASSA PELA MANUTENÇÃO DO REFORÇO DAS HARD SKILLS, COMPLEMENTADO COM AS SOFT SKILLS INERENTES A UMA REALIDADE EM MUDANÇA

Que papel está a desempenhar a vossa instituição na formação da digitalização das empresas, nomeadamente nos temas de Data Science e Inteligência Artificial?

Estamos em pleno aumento da nossa oferta nesta área, com o incremento das áreas de Data Science e Business Intelligence e Analytics. As tendências que observamos passam por um foco em sectores como a Moda, a Economia Circular e a Produção Sustentável nos sectores industriais (incluindo a área agroindustrial), entre outras, em que a Católica Porto Business School desenvolve as acções em parcerias com faculdades da universidade, como a Escola Superior de Biotecnologia ou a Escola das Artes. Temos um modelo de governo que recolhe muito bem as opiniões dos nossos stakeholders, e que tem uma capacidade de construir formações adaptadas ao que o mercado solicita, não esquecendo, obviamente, que somos uma Business School e não uma escola de tecnologia. Daí que as parcerias com outras faculdades e, principalmente, com a indústria são um factor crítico de sucesso.

Como tem corrido a aposta na formação à medida de cada empresa?

As estratégias de dinamização da oferta customizada para empresas e outras instituições públicas ou do sector da economia social, que são críticas para o cumprimento da missão da universidade, apoiam-se actualmente no digital, como forma de chegar a um público mais vasto. Assim, há uma intensificação do trabalho de contacto com muitos dos nossos stakeholders a quem, por um lado, temos de apresentar a nossa oferta aberta, que indica as áreas em que estamos habilitados e, depois, promover um debate com as empresas para avaliar quais as necessidades específicas que estas têm. Por isso, reforço, importa ressalvar que a oferta de formação executiva da Católica Porto Business School passa muito pela interacção com as referidas organizações. Nesse sentido, a Católica Porto Business School procura responder às solicitações do mercado e das indústrias

em que mais actua em termos da formação. Esta realidade reforçou as parcerias com empresas ou associações empresariais, permitindo-nos construir cursos à medida, com os objectivos específicos que pretendam. Podemos dizer que este corrente ano demonstra um aumento da procura por parte das empresas desta formação, para além da disponibilidade das mesmas em financiar os seus trabalhadores para a frequência de formações abertas, de diversas durações.

Quais são os tipo de desafios que têm sido colocados pelos vossos clientes, ao nível da necessidade de formações customizadas?

Os clientes procuram os nossos factores diferenciadores. Em primeiro lugar, procuram o nosso corpo docente e reconhecem uma grande qualidade na nossa estrutura de acompanhamento dos projectos de formação. Depois, isto é reforçado por uma estrutura humanista, que é um factor que, nas avaliações que fazemos, surge mais destacado. O corpo docente da Católica Porto Business School reúne dos melhores professores e investigadores nacionais e internacionais nas suas áreas de intervenção e docentes da indústria, que são especialistas nos seus sectores de actividade e que têm competências pedagógicas com elevados padrões de qualidade. Todos os restantes factores de relação com os nossos stakeholders, permitem uma dinâmica na leccionação e no desenvolvimento de projectos aplicados que os alunos valorizam imenso. Deste equilíbrio entre a nossa oferta e a procura das empresas, têm surgido as questões normais – compatibilizar a formação com a actividade profissional dos trabalhadores, procurar reagir às crises que têm surgido e procurar antecipar as próximas, procurando também capacitar as pessoas para modelos virtuosos de gestão que promovam a ultrapassagem das referidas crises e a procura de oportunidades que a elas estão sempre associadas.

AS EMPRESAS, PARA CAPTAR E MANTER TALENTO TÊM DE APRESENTAR AOS SEUS TRABALHADORES UMA PROPOSTA DE VALOR E DE CICLO DE VIDA

Que novidades estão a preparar para 2023?

Estamos a fazer uma aposta em novas pós-graduações e em formações complementares das mesmas. A pós-graduação em Fashion Management, que se iniciou no passado mês de Maio, é uma grande novidade. A partir do corrente ano lectivo, teremos as pós-graduações em Management Analytics e Strategic Decision Making, Medicina do Desporto, Reabilitação e Gestão, Gestão de Pessoas, Economia do Mar, Gestão no Sector Agroalimentar, Gestão de Operações, Logística e Supply Chain, Innovation for Sustainable and Regenerative Business e Fiscalidade Avançada. Destaco também a formação internacional, com o novo Programa Atlântico, em parceria com a Católica Luanda Business School e o Instituto de Administração e Gerência da PUC Rio. Iremos também incrementar a oferta formativa na área da Administração Pública e Autárquica, com parceiros relevantes do sector.

» Carlos Vieira, director Executivo da Formação Executiva da Católica Porto Business School

Que capacidades terá de ter um gestor para gerir paradoxos e elevados contextos de diversidade?

As alterações que se verificam e vêm originar riscos e oportunidades. O facto é que, por um lado, estas mudanças obrigam a pensar os negócios em função de um mundo em permanente mudança e, por outro, assiste-se a uma maior dificuldade na captação e manutenção do talento. Isso está a potenciar um aumento da formação executiva, de iniciativa das empresas, e esta procura parte dos quadros de topo da gestão, dos próprios CEO. Assim, e esta é uma opinião pessoal, as capacidades passam por um interesse alargado do meio ambiente, diversificação de conhecimentos que permitam a descoberta de oportunidades para o gestor e para as organizações ou departamentos que gere, aumento da capacidade de percepção das necessidades dos colaboradores, internos e externos, para que exista uma efectiva liderança e motivação dos mesmos. ●

CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

Invista em si

MBA EXECUTIVO

Consolidar conhecimento.
Aperfeiçoar e desenvolver novas competências, muito para além da dimensão técnica, diferenciando-o.

PRINCIPAIS PONTOS DIFERENCIADORES:

1. Clube de Empresas composto por 22 empresas;
2. Projetos aplicados a problemas reais de empresas;
3. Avaliação 360° de cada participante, no início e no final do MBA;
4. Estrutura curricular inovadora;
5. Funcionamento com aulas 1 vez por mês concentradas às quartas, quintas, sextas (dia todo) e sábados (manhã);
6. Acompanhamento tutorial;
7. Semanas Internacionais na Alemanha e na Esade em Barcelona;
8. Bootcamp de Empreendedorismo Social em parceria com o IES- Social Business School;
9. Programa de desenvolvimento de Soft Skills;
10. Serviços do Career & Development Office integrados na propina.

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

www.catolicabs.porto.ucp.pt

EQUIS ACCREDITED · ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED · AACSB ACCREDITED

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

FORMAÇÕES INOVADORAS

FAZ PARTE DO ADN DA EPGFA APOSTAR EM FORMAÇÕES INOVADORAS, CAPAZES DE GERAR VALOR PARA OS FORMANDOS E PARA AS ORGANIZAÇÕES EM QUE SE INTEGRAM

O contexto actual reforça a importância do caminho traçado pela Escola de Pós-Graduação e Formação Avançada (EPGFA) que tem apostado numa formação integral, que conjuga competências altamente especializadas com o desenvolvimento de competências de inovação e criatividade que hoje se revelam centrais para enfrentar os desafios do presente e do futuro. «O facto de sermos uma escola integrada na Faculdade de Ciências Humanas, leva-nos a colocar a visão humanista no centro de todos os nossos cursos, ou seja, procuramos que os nossos formandos compreendam os diferentes impactos que as suas práticas e decisões têm, não apenas nas organizações, mas na sociedade e nas pessoas. Acreditamos que é fundamental formarmos as pessoas para poderem produzir valor económico, mas também social, em diferentes cenários e contextos», explica Nuno Goulart Brandão, coordenador da Escola de Pós-Graduação e Formação Avançada.

De facto, o actual contexto veio reforçar a necessidade de repensar o portefólio, as metodologias e a forma de adaptação às necessidades das empresas e dos formandos a título individual. «Faz parte do ADN da EPGFA apostar em formações inovadoras, capazes de gerar valor para os formandos, para as

ÁREAS

A EPGFA FAZ PARTE DA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS – UMA UNIDADE DE ENSINO COM VÁRIAS ÁREAS CIENTÍFICAS, NOMEADAMENTE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, PSICOLOGIA, ESTUDOS DE CULTURA, CIÊNCIAS SOCIAIS E FILOSOFIA

CATÓLICA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS LISBOA

organizações em que se integram e para a sociedade. Nesse sentido, temos desenvolvido novas metodologias de ensino e ampliado o leque dos cursos que oferecemos. É algo que acontece independentemente do contexto actual pois acreditamos que, enquanto escola de pós-graduação e de formação avançada, precisamos de oferecer conteúdos e metodologias inovadoras aos nossos estudantes», acrescenta Nuno Goulart Brandão.

Aliás, se queremos formar para a inovação temos nós próprios de inovar na forma como ajudamos os nossos alunos a desenvolver competências, desde as mais especializadas até às competências transferíveis. «É também verdade que o contexto dos últimos anos nos levou a apostar, de modo mais intenso, no ensino em blended-learning. Tal tem-nos permitido chegar a novos públicos que não têm a possibilidade de frequentar pós-graduações e formações avançadas em regime presencial.»

» Nuno Goulart Brandão, coordenador da Escola de Pós-Graduação e Formação Avançada

A EPGFA ESTÁ TAMBÉM A TRABALHAR NA CRIAÇÃO DE NOVAS FORMAÇÕES EM LÍNGUA INGLESA EM LINHA COM OS MESTRADOS DA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS CUJO NÚMERO DE ESTUDANTES ESTRANGEIROS TEM CRESCIDO DE MODO MUITO EXPRESSIVO NOS ÚLTIMOS ANOS

FORMAÇÃO

A EPGFA faz parte da Faculdade de Ciências Humanas – uma unidade de ensino com várias áreas científicas, nomeadamente Ciências da Comunicação, Psicologia, Estudos de Cultura, Ciências Sociais e Filosofia. Tal permite oferecer formações multi e interdisciplinares que cruzam diversas áreas do saber. De um modo geral, a procura de formações nestas diversas áreas é crescente, destacando-se, com início em Setembro, a Pós-Graduação em Desenvolvimento Organizacional e Capacitação de Equipas e Pessoas (2.ª Edição); com início previsto para Outubro de 2022, a Pós-Graduação em Comunicação e Psicologia Positiva: contributos para o bem-estar nas organizações (5.ª Edição); e, com início em Novembro, as Pós-Graduações em Comunicação Estratégica (2.ª Edição) e de Comunicação em Saúde Pública (4.ª Edição). A instituição tem também já abertas as candidaturas para cursos que se iniciam em 2023 e que têm tido grande procura. Destaca-se a Pós-Graduação em Gestão de Projectos de Cooperação para o Desenvolvimento (4.ª Edição), a iniciar em Janeiro em regime b-learning; a Pós-Graduação em Comunicação e Criatividade Publicitária (3.ª Edição), bem como a Formação Avançada em Programação, Produção e Apresentação em Rádio (9.ª Edição) que se iniciam em Fevereiro. Em Março de 2023 terão também a 3.ª edição da Formação Avançada em Gestão de Reputação e Comunicação de Crise.

«Temos apostado na criação de ofertas customizadas para algumas empresas, mas temos igualmente aprofundado a nossa aposta em cursos multi e interdisciplinares que permitem aos formandos discutir os desafios e a realidade a partir de diferentes prismas. Tal permite-nos que os estudantes desenvolvam uma visão holística sobre questões complexas, o que aumenta o seu potencial de conseguir resolver problemas», avança Nuno Goulart Brandão.

DIGITAL

A aposta no digital já é vivida há vários anos na EPGFA. Atentos às reais necessidades das empresas, a instituição apresenta uma oferta de vários cursos especialmente focados no ambiente digital, incluindo a Pós-Graduação em Comunicação e Marketing de Conteúdos, que vai iniciar a sua 9.ª edição em Janeiro de 2023, e a Pós-Graduação em Social Brands – Comunicação e Marketing em Ambiente Digital, cuja 10.ª edição terá início em Outubro de 2022. Destacam-se também as formações avançadas em Design de Serviços – Transformação e Inovação, que vai iniciar a sua 3.ª edição em Outubro de 2022, e a Formação Avançada em Teletrabalho, Comunicação e Mudança nas Organizações que funcionará em regime b-learning e que terá a sua 1.ª edição em Fevereiro de 2023. Outros projectos estão a ser pensados e que se esperam, em breve, poderem ser anunciados, sublinha o coordenador da Es-

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

CATÓLICA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
LISBOA

NOVIDADES

Neste novo ano lectivo de 2022-2023, entre outros projectos, irá ser lançado um conjunto de novos cursos de Formação Avançada: Liderança e Desenvolvimento de Equipas Criativas (1.ª Edição – Setembro 2022), Comunicação Escrita em Contextos Profissionais (1.ª Edição – Setembro 2022); bem como a Pós-Graduação em Intervenção Psicológica no Stresse Conjugal (1.ª Edição) com início previsto para Outubro 2022, e a Pós-graduação em Jornalismo Desportivo (1.ª Edição) prevista para Fevereiro de 2023.

cola de Pós-Graduação e Formação Avançada.

O principal foco da instituição tem sido a aposta de formações em língua portuguesa. No entanto, em Fevereiro de 2023, será lançada uma nova Pós-Graduação em Politics of Curating Contemporary Art, que funcionará em regime b-learning, direcionada ao público internacional. «Estamos também a trabalhar na criação de novas formações em língua inglesa em linha com os mestrados da Faculdade de Ciências Humanas cujo número de estudantes estrangeiros tem crescido de modo muito expressivo nos últimos anos», diz o coordenador da EPGFA.

No momento actual, as empresas e as organizações têm de estar preparadas para lidar com a diversidade crescente dos seus stakeholders. Para isso, é fundamental apostar na formação em áreas de comunicação e cultura. Hoje, além de ser essencial comunicar bem os valores e os ideias das organizações, é igualmente central que estas compreendam como as suas mensagens serão percepcionadas por pessoas provenientes de diferentes contextos culturais e sociais.

CATÓLICA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE PÓS-GRADUAÇÃO E FORMAÇÃO AVANÇADA

LISBOA

CANDIDATURAS ABERTAS
2022/2023

PÓS-GRADUAÇÕES

COMUNICAÇÃO E CRIATIVIDADE PUBLICITÁRIA
3.ª Edição | Início: 20 de fevereiro de 2023

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA
2.ª Edição | Início: 11 de novembro de 2022

COMUNICAÇÃO E MARKETING DE CONTEÚDOS
9.ª Edição | Início: 18 de janeiro de 2023

COMUNICAÇÃO E PSICOLOGIA POSITIVA
5.ª Edição | Início: 21 de outubro de 2022

COMUNICAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA
4.ª Edição | Início: 10 de novembro de 2022

JORNALISMO DESPORTIVO
NOVO | Início: 3 de fevereiro de 2023

SOCIAL BRANDS - COMUNICAÇÃO E MARKETING EM AMBIENTE DIGITAL
10.ª Edição | Início: 11 de outubro de 2022

FORMAÇÕES AVANÇADAS

ALTA PERFORMANCE EM TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO ORAL
3.ª Edição | Início: 7 de novembro de 2022

COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL – PACO
3.ª Edição | Início: 12 de janeiro de 2023

DESIGN DE SERVIÇOS
3.ª Edição | Início: 17 de outubro de 2022

GESTÃO DE REPUTAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CRISE
3.ª Edição | Início: 23 de março de 2023

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (B-LEARNING)
4.ª Edição | Início: 20 de janeiro de 2023

JORNALISMO E RELIGIÕES
NOVO | Início: 23 de setembro de 2022

TELETRABALHO, COMUNICAÇÃO E MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES
NOVO | 17 de fevereiro de 2023

CONHEÇA TODAS AS PÓS-GRADUAÇÕES

CONHEÇA TODAS AS FORMAÇÕES AVANÇADAS

MAIS INFORMAÇÕES epgfa@ucp.pt (+351) 217 214 060

ISAG

AUTOMATIZAÇÃO
VÁRIOS ESTUDOS REVELARAM QUE GRANDE PARTE DOS EMPREGOS TÊM ALTA PROBABILIDADE DE SER AUTOMATIZADOS POR ROBÔS ATÉ 2030. EMPRESAS DO RAMO TÊXTIL SEGUIRAM ESTA TENDÊNCIA, COMO A ZARA

iPAG European Business School

O FUTURO ESTÁ NA LIDERANÇA CONSCIENTE

O QUE VAI FAZER A DIFERENÇA, NUMA ALTURA EM QUE OS COLABORADORES COMPETEM COM "MÁQUINAS", SÃO AS HUMAN SKILLS, QUE PASSAM A TER AGORA UM PAPEL MAIS PREPONDERANTE DO QUE NUNCA. CABE AOS LÍDERES TEREM A CAPACIDADE DE INTEGRAR ESTAS COMPETÊNCIAS

Já vários estudos revelaram que grande parte dos empregos têm alta probabilidade de ser automatizados por robôs até 2030. Empresas do ramo têxtil já seguiram esta tendência, como é o caso da Zara (do grupo Inditex) que abriu uma dezena de fábricas altamente automatizadas em Espanha, onde robôs trabalham constantemente. Da mesma forma, realizar pedidos por exemplo de comida ou bebida a partir de uma tela sensível ao toque, está a tornar-se uma prática cada vez mais comum. Muitas tarefas de pintores que pintam edifícios e interiores de casas já são atribuídas aos drones. Recentemente a empresa chinesa NetDragon nomeou à sua nova CEO, a androide Tang Yu que, alimentada pela inteligência artificial, será responsável pelas operações diárias e por decidir, entre outras muitas coisas a nível estratégico e analítico, as novas contratações dentro da empresa.

» Rocío Cerviño, coordenadora do Curso de Especialização em Liderança Consciente e Cristina Cunha Mocetão, coordenadora da ISAG Executive Academy

Esta nova realidade faz com que as empresas alterem não apenas a forma como as empresas definem o conceito de "colaborador" ou das próprias chefias, mas também o valor que lhes atribuem. A relação entre empregado e empregador, que por vezes se apresenta tensa por questões de salário, benefícios e condições de trabalho, fica transformada devido a esta automação, onde as organizações poderiam evitar essas disputas ao substituir os colaboradores por máquinas.

Por outro lado, enquanto a maioria das empresas proclama "em alto e bom som" a importância e o valor dos seus colaboradores, na verdade é que continua a predominar o objectivo principal de melhorar a sua margem de lucro por cima de qualquer outra coisa, o que poderá levar estas empresas a fazer escolhas difíceis entre economizar dinheiro ou manter empregos neste novo mercado robótico que advém.

UM LÍDER QUE É CONSCIENTE, SABE TRANSMITIR E APORTAR A INSPIRAÇÃO E A EQUANIMIDADE NECESSÁRIAS PARA APLACAR A INSATISFAÇÃO DAS PESSOAS

O que vai fazer a diferença, numa altura em que os colaboradores competem com "máquinas", são as human skills, que passam a ter agora um papel mais preponderante do que nunca. Cabe aos líderes terem a capacidade de integrar estas competências.

É por isso muito importante o investimento na formação das chefias, com o fim de que adquiram um nível de consciência mais elevado, que por sua vez utilizem para criar um maior equilíbrio nas organizações. Mais do que competências técnicas muitas vezes sobredimensionadas, o que o mercado laboral precisa neste momento é de vulnerabilidade, inovação, intraempreendedorismo, colaboração, cocriação, complementariedade, autenticidade, responsabilidade e interdependência. Precisamos de Liderança Consciente.

Um líder que é consciente, sabe transmitir e aportar a inspiração e a equanimidade necessárias para aplacar a insatisfação das pessoas ou sentimento de que "falta alguma coisa". Em consequência é possível reduzir os índices de burnout e turnover.

Os líderes do futuro precisam de trabalhar o autoconhecimento (ser melhor para fazer melhor), ter pensamento crítico, discernimento, clareza e foco, problem solving criativo (novas e diferentes soluções sem julgamentos) e contribuir para o employer branding das organizações.

Porque, por muita evolução tecnológica que haja, e mesmo que os robôs em breve serão tão semelhantes aos seres humanos que será difícil diferenciá-los de nós, o futuro da Humanidade vai continuar a depender de si mesma.

Assim, de maneira estratégica e visionária, as empresas do futuro são as humanizadas, onde os dois paradigmas, inteligência artificial e Liderança Consciente, deverão idealmente coexistir. ●

ANO LETIVO 2022/2023

Next Generation of Inspirational Leaders

LICENCIATURAS

Gestão de Empresas
Gestão Hoteleira
Management (Lecionada em inglês)
Relações Empresariais
Turismo

TeSP

Contabilidade e Fiscalidade
Desenvolvimento de Produtos Turísticos
Gestão de Marketing Digital
Gestão e Comércio Internacional
Gestão Industrial
Informática de Gestão
Restauração e Bebidas

MESTRADOS

Direção Comercial e Marketing
Gestão de Empresas

EXECUTIVE ACADEMY

MBA
Pós-Graduações
Cursos de Especialização

Cofinanciado por:

NORTE2020 PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL DO NORTE
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

isag.porto
isagporto
school/isagporto
ingressos@isag.pt
isag.pt

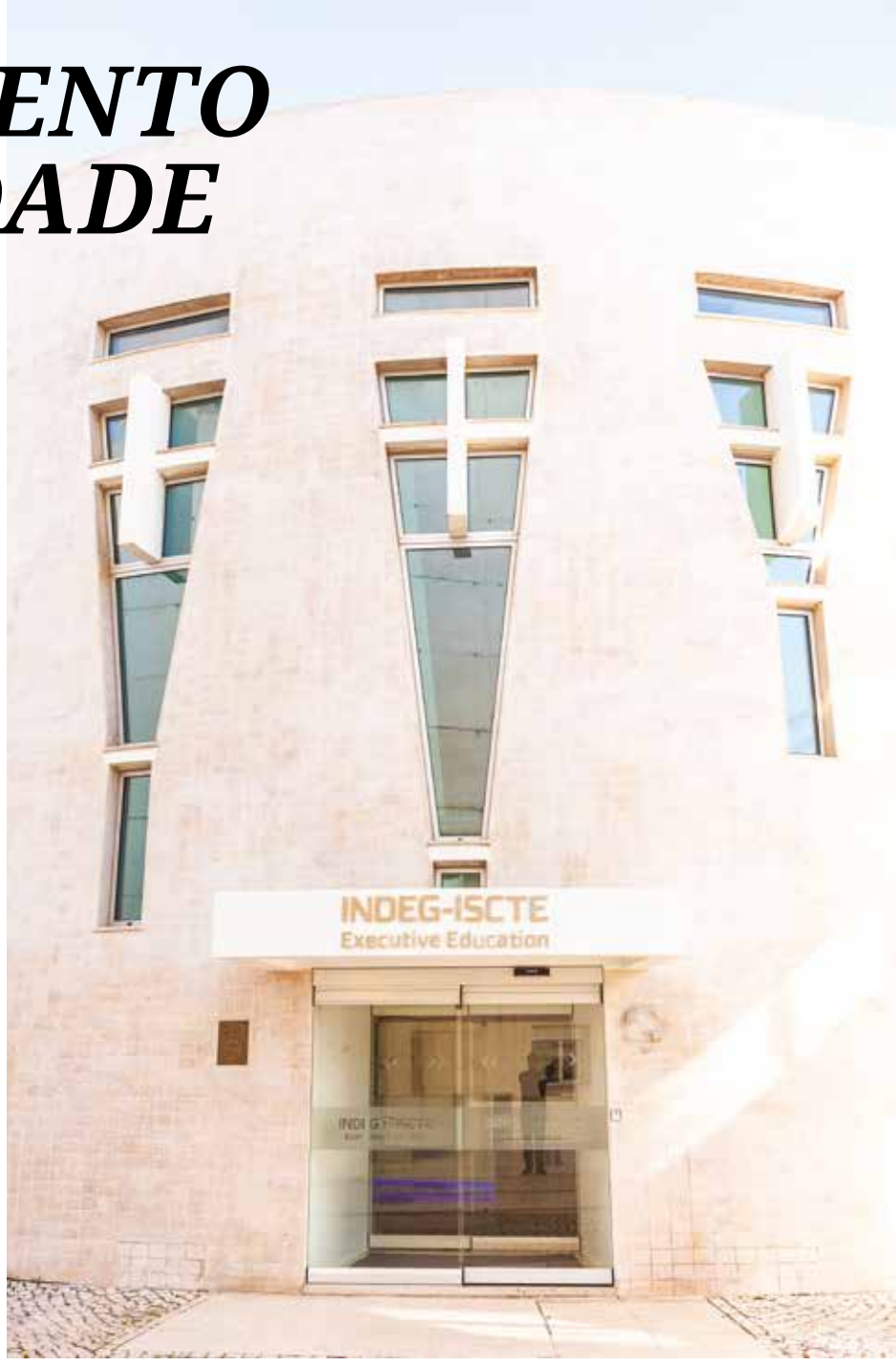
isag European Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

be the change

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

CONHECIMENTO E MATURIDADE

PARA AS EMPRESAS É FUNDAMENTAL RECRUTAR PESSOAS COM FORMAÇÃO OU FORMÁ-LAS MANDANDO-AS DE NOVO PARA TEATROS DE GRANDE PROPENSÃO FORMATIVA: AS UNIVERSIDADES E AS SUAS FORMAÇÕES DE EXECUTIVOS



Em entrevista, José Crespo de Carvalho, presidente do Iscte Executive Education, considera que há uma viagem incrível que se iniciou com a pandemia: a viagem do repensar, em que a formação é absolutamente crítica para os desafios futuros. Na ligação entre as escolas e as empresas é fundamental pensar, reflectir e criar novas áreas e experiências formativas.

O Financial Times colocou o Iscte Executive Education entre as melhores escolas do mundo. O que significa para a vossa instituição esta distinção?

Significa o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido. Significa uma caução. Significa que entregamos bem e fazemos bom ensino superior e executivo. Significa que temos muito bons mestrados e um excelente MBA. Significa que estamos no campeonato dos grandes. Mas também significa que, rivalizando com os melhores do mundo, sabemos bem, e com toda a humildade, que não temos nem os recursos nem forma de lá chegar que nos permitam voos enormes como alguns dos nossos concorrentes internacionais.

Acima de tudo, penso que reconhece as pessoas que fazem a escola, de professores a alunos, de fun-

cionários a todos os stakeholders, onde os clientes são fundamentais, e a quem temos de agradecer por tudo quanto todos os dias se vai mostrando em entrega, empenhamento e compromisso.

Qual a importância da formação no desafio de recrutamento com que as empresas lidam actualmente?

A formação é absolutamente essencial. Crítica. E existe um problema de fundo em Portugal que limita a competitividade e o crescimento do país e que já referimos no nosso recente livro "71 vozes pela Competitividade: É obrigatório crescer". O problema assenta essencialmente, e precisamente, na falta de educação, lato senso. Educação, formação, conhecimento, visão de mercado, competência para estabelecer parcerias, agregação de valor aos produtos, serviços e soluções, liderança igualmente, enfim.

Ou seja, parece-me que há uma lacuna transversal à sociedade portuguesa que reside, precisamente, na ausência de formação. Não podemos esquecer a falta de formação dos actores dos vários mercados, privados ou públicos, como não podemos esquecer que apenas temos 55% da população com ensino secundário completo (2020). Nestas circunstâncias, estamos a uma distância considerável de outros países, e até dos países de leste, descendentes de regimes fechados, na altura com ausência total de noção de mercado, mas, em contrapartida, com preparação quantitativa e raciocínio abstrato e complexo das suas populações nada despiciente. Por isso talvez as velocidades de crescimento e a facilidade para se tornarem mais competitivos – claro que a posição geográfica no centro da Europa importa – não sejam irrelevantes.

E, claro, neste contexto para as empresas é fundamental recrutar pessoas com formação ou formá-las mandando-as de novo para teatros de grande propensão formativa: as universidades e as suas formações de executivos.

» José Crespo de Carvalho, presidente do Iscte Executive Education

Atendendo ao actual contexto, qual a ligação entre as escolas e empresas para enfrentar os desafios actuais e futuros da gestão e da economia?

Total. Se formámos a melhor geração de sempre e se tem procura e encontra bons lugares em termos internacionais é porque estamos a contribuir bem para o futuro da economia e da gestão. Pena é que não se consigam reter muitos dos novos potenciais em Portugal. Mas o sinal que vem de fora é fantástico: acolhem os nossos valores e portanto não pode haver melhor sinal em termos de ligação universidade-empresa. Estamos a trabalhar para as empresas. Estamos a trabalhar com empresas. Repito: pena não serem mais as nacionais que recrutam.

O actual contexto veio reforçar a necessidade de repensar o portefólio, metodologias e a forma de adaptação às necessidades das empresas?

Claramente que sim. Não é só o actual contexto. É toda a mudança que já se pressentia e que vinha de trás. Em dimensões tão diferentes quanto conteúdos e formatos, que terão de ser integrados em novas experiências formativas. Ou que terão de proporcionar experiências formativas. Há uma viagem incrível que se iniciou com a pandemia que é precisamente a viagem do repensar. Ou pensar from scratch.

Que papel está a desempenhar a vossa instituição na formação da digitalização das empresas, em temas como data science, inteligência artificial ou outros?

Temos programas específicos de pequena duração e ao nível de pós-graduação e mestrado, nomeadamente em tecnologias digitais para o negócio. Nas versões maiores englobam as dimensões tecnológicas mais importantes, da cibersegurança à robótica, do machine learning à realidade aumentada, do RFID ao IoT, entre outras. Para além disso temos um portefólio de cursos online e uma

O ISCTE EXECUTIVE EDUCATION PREFERE FORMAR DE FORMA SÓLIDA QUE LANÇAR BALÕES PARA O AR. É ESSE O SEU POSICIONAMENTO. ACOPLADO AOS OBJECTIVOS: SENTIDO PRÁTICO, APLICACIONAL, SABER FAZER. E SABER ESTAR, SENTIR E DECIDIR

plataforma de conteúdos digital muito interessante. Estamos a usar o digital para promover o digital.

Como tem corrido a aposta na formação à medida de cada empresa?

Felizmente bastante bem. Quem vem repete e isso é um sinal excelente, e evidente, de que entregamos bem e com qualidade. Preferimos formar de forma sólida que lançar balões para o ar. É esse o nosso posicionamento. Acoplado aos nossos objectivos: sentido prático, aplicacional, saber fazer. E saber estar, sentir e decidir.

Que tipo de desafios têm vindo a ser colocados pelos clientes, no que diz respeito à necessidade de formações customizadas?

Muitos e variados. Mas gostava em particular de enfatizar um ponto subjacente a esta questão: o briefing inicial das empresas nem sempre é certeiro naquilo que são as suas necessidades. Como, obviamente, a nossa resposta nem sempre será a mais adequada.

Isto dito e entramos num campo que para mim é essencial em formação customizada que são as ferramentas e instrumentos de avaliação à priori. É quase sempre mais interessante podermos começar a formação com os resultados de um instrumento de avaliação às pessoas que estão em formação. É quase sempre mais rico perceber que não existem apenas dois ou três instrumentos universais, nomeadamente para avaliar perfis de personalidade – dando um exemplo – mas que se podem inclusive usar formas de avaliação próprias, desenvolvidas in-house, que dão resultados e que expõem os participantes a experiências interessantíssimas.

A riqueza daqui obtida irá fazer com que o resultado do processo formativo customizado seja mais efectivo, mais eficaz. Gostaria de deixar este desafio a quem nos pede formação customizada.

A vossa aposta fundamental é na criação de valor para os formandos a título individual e para as empresas. Que novidades têm para 2023?

Basta visitar o site. Estamos num acelerado processo de internacionalização porque nos tem sido dito que entregamos bem e queremos entregar cada vez mais para o mundo. Em termos de novidades estamos a cobrir novas áreas e a incorporar a participação da sociedade civil. Envolvemos, para terem uma ideia, mais de 200 pessoas nas 67 vozes por Portugal, nas 101 vozes pela Sustentabilidade e nas 71 vozes pela Competitividade e Crescimento. São mais de 200 profissionais que nos ajudaram a pensar, reflectir, estruturar e, directa ou indirectamente, criar oferta formativa.

No momento actual, que capacidades terá de ter um gestor para gerir paradoxos e elevados contextos de diversidade?

Respondo inicialmente, e fujo da pergunta, com uma frase de Warren Buffet: "The most important investement you can make is in yourself". Por isso, para ter estas capacidades que pergunta as pessoas e as empresas não devem deixar de fazer formação. E não conheço melhor período para a fazer que durante os tempos incertos e de crise como os que vivemos. Agora a resposta à sua pergunta: que capacidades ou competências? Autonomia, rapidez, capacidade de decisão, problem solving approaches, sentido crítico, criatividade. Gosto em particular da autonomia na decisão. E da capacidade de decisão. Porque implica conhecimento e maturidade que estamos permanentemente a trabalhar. ●

iscte – Executive Education

Real-Life Learning

Um espaço para Crescer

Invista na sua formação e cresça pessoal e profissionalmente!

Trabalhoso, é facto, mas é mesmo isso que a **verdadeira gestão por resultados e geração de valor** tem de significar: **esforço e sucesso**. Sem dúvida, um programa de **formação de excelência.**

Carlos Santos
Chief Financial and Project Officer at Carbocode Food
Alumnus do Executive Master em Controlo de Gestão e Performance

Foi, sem dúvida nenhuma, **um momento de grande crescimento pessoal** e de **desenvolvimento de competências**, que me possibilitou **crescer enquanto profissional de GRH.**

Ana Filipa Trovão
HR & EHS Specialist AbbVie, Lda
Alumna do Executive Master em Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança

Findo o programa levo as **relações que construí com colegas e docentes**, e levo a certeza de **hoje estar mais capacitado** para **tomar melhores decisões no meu dia-a-dia.**

João Pedro Pimentel
Roche Farmacêutica Patient Journey Partner
Alumnus do Executive Master em Marketing Management

Sinto-me agora convicta de que me **tornei muito mais completa do ponto de vista pessoal e profissional**, capaz de adaptar-me mais facilmente a novas situações e com uma imensa **vontade de explorar ao máximo todo o meu potencial.**

Rita Pina
Supply Chain Manager na Bacardi-Martini
Alumna do Executive MBA

É um **programa** que nos **capacita com as mais atuais ferramentas e técnicas** e nos dá uma **perspetiva muito clara dos impactos e das mudanças** que a **digitalização** traz para os **nossos negócios e para a nossa vida.**

Isabel Pavia
Internal Communications & CSR, Cofidis Portugal
Alumna do Applied Online em Marketing Digital Aplicado

A **atualização de conhecimento**, a **visão estratégica da gestão de topo**, a adequação do dia-a-dia às novas tecnologias e a liderança de pessoas, foram as **ferramentas mais importantes** que foram **fomentadas pelo programa.**

Nuno Bettencourt Pereira
Audit Partner na Deloitte
Alumnus do Executive MBA

Candidaturas Abertas **+351 211 368 360** **rita.anjos@iscte-iul.pt**

Executive MBA | Mestrado em Gestão Aplicada | Master in Digital Technologies for Business
Executive Masters | Applied Online Post-Graduate | Advanced Programs Post-Graduate | Pós-Graduações

Acreditações, Afiliações e Rankings

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

PARCEIRO DE ELEIÇÃO PARA AS EMPRESAS

AS ESCOLAS SÃO LOCAIS PRIVELIGIADOS DE REFLEXÃO, PARTILHA E INOVAÇÃO, O QUE POR SI SÓ AS TORNA UM PARCEIRO DE ELEIÇÃO PARA AS EMPRESAS

O Financial Times colocou a instituição entre as 50 melhores escolas do mundo, uma distinção muito importante, do mais prestigiado ranking internacional. «Trata-se do reconhecimento do trabalho que temos feito de alinhar a nossa oferta com as necessidades do mercado, individual e de empresas, para criar formação impactante, que cria transformação e gera valor para os participantes e o país», afirma Luís Cardoso, presidente do ISEG Executive Education. De facto, o propósito das organizações em serem people centric é central para a escolha dos consumidores, mas também pelos jovens talentos. Nesse sentido, a formação é importante desde o topo até a base da organização.

«É fundamental preparar as lideranças para os novos desafios, terem a capacidade de serem líderes eficazes e alinhados com o propósito da organização. O middle management, numa altura em que as organizações estão a sofrer grandes mudanças como a digitalização e sustentabilidade, é fundamental que esteja alinhado com o state of the art do que se faz na sua área, para serem capazes de assegurar a concretização da estratégia da organização e simultaneamente inspirarem e formarem os mais jovens. Por fim, possibilitar o desenvolvimento dos mais jovens e high flyers é crucial para a captação e retenção de talento, conforme os estudos mais recentes demonstram. A premissa do lifelong learning nas organizações, com um mundo cada vez mais volátil, é fundamental para o sucesso», acrescenta Luís Cardoso.

Assim, as escolas são locais priveligiados de reflexão, partilha e inovação, o que por si só as torna um parceiro de eleição para as empresas. A situação macroeconómica resultante do pós-pandemia e da guerra obriga a uma gestão de curto prazo muito cuidada, mas também a uma grande reflexão sobre o futuro dos negócios, incorporando cada vez mais os cuidados com o planeta e sociedade como centrais, utilizando a tecnologia como enabler de todas estas transformações. «As

DISTINÇÃO
NA FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS, O ISEG EXECUTIVE EDUCATION TEM ASSUMIDO UM PAPEL DE PIONEIRISMO NA CAPACIDADE DE INCORPORAR OS TEMAS DE DATA SCIENCE E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL AO NÍVEL DA GESTÃO

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

» Luís Cardoso, presidente do ISEG Executive Education

AS EMPRESAS ESTÃO CADA VEZ MAIS CONSCIENTES DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS, ASSUMINDO A NECESSIDADE DE TRANSFORMAR MINDSETS PARA DESENVOLVER GESTORES E LÍDERES MAIS CAPAZES DE CRIAR VALOR

empresas procuram-nos para que ajudemos ajuda no desenvolvimento de formações que transformem mindsets e desenvolvam skills para a concretização da sua visão.»

FORMAÇÃO

Para Luís Cardoso, o foco está em criar valor para as pessoas e empresas, através de formação de excelência. Os formatos e as metodologias são sempre resultantes do estudo de cada caso, e repensado anualmente, em função do que o mercado precisa. «Lançámos no início do ano passado formação em inteligência artificial e machine learning, por compreendermos que o mercado precisa evoluir, ao nível dos gestores, no conhecimento destas tecnologias. Acabávamos de lançar um programa que responde a uma legislação de Junho contra a corrupção, o "Gestão de Risco e Compliance – Regime Geral da Prevenção da Corrupção" e o "Mastering Change – Desenhar, Liderar e Implementar a Mudança", que responde a uma necessidade clara das empresas e dos líderes conseguirem ter um framework que permita gerir as mudanças constantes e rápidas.»

» NoUdandae odis magniminvel illoreped ut is et quo exeritat dolupta si dis simus dolorit aut od que cuptati busande nullibusam, quo mod quamet voluptur moluptati simaximporro comnimaio tem fuga. Nem autemporem et audae nobitibus, omnimusam a qui

O ISEG é também uma referência na área de big data, pelo excelente departamento de matemática que tem. Na formação de executivos, tem assumido um papel de pioneirismo na capacidade de incorporar os temas de data science e inteligência artificial ao nível da gestão, potenciando o tecido empresarial português. «Fomos pioneiros a lançar uma pós-graduação em Data Science & Business Analytics em parceria com a Microsoft, e o mercado reconhece isso, com o programa esgotado anualmente. Temos neste momento os participantes da pós-graduação Applied Artificial Intelligence & Machine Learning, em parceria com a Amazon Web Services, a iniciarem os seus projectos de cursos, recebendo briefings de grandes marcas», sublinha Luís Cardoso. No próximo ano, terá ainda uma formação de curta duração "Data Science: An Immersive Overview" em parceria com o Instituto Superior Técnico, que juntará as valências das duas organizações – como aliás já

NOVIDADES

As áreas comportamentais de liderança e gestão da mudança estarão no topo da agenda, assim como o reskill necessário para a evolução dos negócios para experiências mais impactantes para os clientes e profissionais. Em linha com estes temas, o digital e a sustentabilidade continuarão a estar no topo da agenda. O ISEG Executive Education está atento e mantém uma oferta totalmente alinhada com estas necessidades. Estes são alguns dos destaques do portefólio da instituição para 2023:

- Leading HR Branding: Empowering People & Companies (em parceria com a Empower Brands Community);
- Mastering Change Management;
- Empowering Leadership;
- Data Science: an Immersive Overview (em parceria com o Técnico+);
- Pós-graduação em Data Science & Business Analytics (em parceria com a Microsoft);
- Pós-graduação em Applied Artificial Intelligence & Machine Learing (em parceria com a Amazon Web Services);
- eCommerce Management;
- Pós-graduação em Marketing Digital (em parceria com a Google, Industria 4.0 e PHD);
- Sustainability: A Corporate Journey (em parceria com o GRACE e Sair da Casca);
- Sustainable Finance: green and climate finance (com o apoio institucional do Ministério do Ambiente e Acção Climática);
- Pós-graduação em Gestão da Sustentabilidade (em parceria com a EDP).

O ISEG É UMA ESCOLA DE REFERÊNCIA, COM UM CORPO DOCENTE DE EXCELÊNCIA, QUE TEM SABIDO EVOLUIR E INOVAR DE FORMA A DAR RESPOSTA ÀS NECESSIDADES DAS EMPRESAS

acontece no ISEG MBA, na Stream de Digital Disruption.

A instituição tem trabalhado com muitos clientes de diversas áreas e com projectos cada vez mais inovadores e relevantes, o que deixa os responsáveis bastante satisfeitos e seguros de que estão a trilhar o caminho correcto. «Somos uma escola de referência, com um corpo docente de excelência, que tem sabido evoluir e inovar de forma a dar resposta às necessidades das empresas.» As companhias estão cada vez mais conscientes da importância das soft skills, assumindo a necessidade de transformar mindsets para desenvolver gestores e líderes mais capazes de criar valor para as pessoas e, consequentemente, para as organizações. Simultaneamente, o upskiling e reskilling das equipas é crucial num período em que a transformação digital é uma certeza e o domínio de ferramentas como AI, Machine Learning e gestão de Data são temas centrais para o negócio – e são áreas core do IS§EG na perspectiva da gestão.

Sobre as capacidades que um gestor terá de ter para gerir paradoxos e elevados contextos de diversidades, Luís Cardoso não tem dúvidas: «Terá que ter auto-conhecimento, empatia e capacidade de gerir a mudança. A estas dimensões, juntam-se importantes hard skills, como são digital, tecnologia e sustentabilidade.» ●

OPEN MINDS.
GRAB THE FUTURE.

PROGRAMAS EXECUTIVOS

Sustainable Finance: Green and Climate Finance

07 set a 23 nov | 56 horas | Eng

eCommerce Management

30 set a 28 out | 32 horas | Pt

Sustainability - A Corporate Journey

30 set, 7 e 14 out | 24 horas | Pt

Luxury Brand Management

19, 20, 21, 22 out | 30 horas | Pt

Luxury Real Estate Sales Management Course

16, 17 e 18 nov | 24 horas | Pt

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

info@isegexecutive.education
(+351) 962 681 960 | 960 060 597

NOVA SBE

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

HOJE AS COMPETÊNCIAS TÊM UM PRAZO DE VALIDADE, PORQUE O MUNDO TEM MUDADO DE FORMA EXPONENCIAL E IMPREVISÍVEL E É PRECISO IR ESTUDANDO AO LONGO DA VIDA PARA NOS MANTERMOS ACTUALIZADOS

A Nova School of Business and Economics (Nova SBE) é a universidade portuguesa mais bem classificada no ranking do FT e este reconhecimento internacional é um orgulho e marca uma trajectória histórica de mais de 40 anos de aposta no futuro, na vanguarda e na inovação. Esta distinção é importante também porque gera exposição internacional. «O mercado português já reconhece o retorno de uma aposta na Nova SBE, mas temos ambição de tornar-nos numa escola global de renome, relevante internacionalmente, e trazer uma comunidade grande de estudantes para Lisboa – isto já acontece com grande expressão ao nível das licenciaturas e dos mestrados, mas queremos levar esta missão também ao mundo corporativo», explica Marta Pimentel, Executive Education Director da Nova SBE. A instituição tem como algumas das principais bandeiras a diversidade, a sustentabilidade e impacto, e a ambição de criar uma comunidade diversa que coabita no campus e respeita a diferença e a multiculturalidade. «Esta posição nos rankings dá-nos a oportunidade de chegar a mais públicos e tornar a escola num centro multicultural, com estudantes de todo o mundo», acrescenta a responsável.

De facto, a formação tem vindo a ganhar cada vez mais importância e quando olhamos para todas as expressões numéricas e sectoriais, vemos que o sector da educação é dos que tem crescido mais. Este facto está ligado com duas premissas: aprendizagem ao longo da vida e retenção de talento. No que diz respeito à primeira, hoje as competências têm um prazo de validade, porque o mundo tem mudado de forma exponencial e imprevisível e é preciso ir estudando ao longo da vida para nos mantermos actualizados e adquirirmos as competências necessárias para desempenharmos funções com alta performance e capacidade de inovação.

Por outro lado, é importante que as empresas mantenham os seus quadros qualificados para enfrentarem os seus desafios estratégicos e, por esta razão, precisam também de investir nos seus colaboradores. «Hoje os talentos têm uma mobilidade incrível e rapidamente encontram alternativas, em Portugal como no resto do mundo. Os nossos talentos passam a vida em mobilidade. Se no passado tinham a ambição de trabalhar em marcas de referência, hoje as empresas de referência são países. Reter talentos é, por isto, um desafio enorme, porque se compete no mercado global. Apoiar o desenvolvimento dos colaboradores é um activo de remuneração. A formação é, sem dúvida, uma forma de reter estes talentos», sublinha Marta Pimentel.

Com a incerteza de contexto actual – de que são exemplos a pan-

PRESTÍGIO
A NOVA SBE É A UNIVERSIDADE PORTUGUESA MAIS BEM CLASSIFICADA NO RANKING DO FT E ESTE RECONHECIMENTO INTERNACIONAL MARCA UMA TRAJECTÓRIA HISTÓRICA DE MAIS DE 40 ANOS DE APOSTA NO FUTURO, VANGUARDA E INOVAÇÃO

NOVA Executive Education
NOVA SCHOOL OF BUSINESS & ECONOMICS

» Marta Pimentel, Executive Education Director da Nova SBE

demia e a guerra na Ucrânia – há mudanças estratégicas no mundo das quais não existe histórico e, por isso, geram uma série de novos problemas complexos que as empresas sozinhas têm dificuldade em responder. O mesmo se passa com as escolas. «É na simbiose e na parceria que conseguimos conjugar problemas reais e explorar soluções possíveis, testar, explorar contextos e evoluir. Porque, a bem da verdade, o problema é tão complexo e multivariado que uma só pessoa ou uma só organização tem dificuldade em resolver.

O mundo está muito mais sistémico e conectado e estas multivariáveis obrigam a existência de diferentes perspectivas. Portanto, esta combinação entre a academia e as empresas é crucial, não só para construir o futuro, mas muitas vezes para responder às tempestades do presente», conta Marta Pimentel. Aliás, o Nova SBE Innovation Ecossystem é um bom exemplo desta parceria, trazendo problemas reais de empresas parceiras para serem respondidos por professores, alunos e membros da própria organização.

» É importante que as empresas mantenham os seus quadros qualificados para enfrentarem os seus desafios estratégicos e, por esta razão, precisam também de investir nos seus colaboradores

PORTEFÓLIO

O actual contexto veio reforçar a necessidade de repensar o portefólio, as metodologias e a forma de adaptação às necessidades das empresas. A Nova SBE ajustou o portefólio em oito áreas diferentes. Quatro destas são as suas áreas de especialização: Economia & Finanças; Gestão & Estratégia; Liderança & Pessoas e Marketing, Vendas & Supply Chain. As restantes são áreas nas quais fortalecem a oferta e que acreditam serem cruciais para as empresas de futuro: Inovação & Empreendedorismo; Data & Tecnologia; Sustentabilidade & Impacto e Turismo & Hospitalidade. «O que a Nova SBE tem feito é mapear os temas críticos que as empresas vão enfrentar, para podermos, juntos, nesta ideia de simbiose, ajudar as empresas a preparem-se para enfrentar os desafios futuros», afirma.

Em expansão estão, sem dúvida, os temas Inovação & Empreendedorismo, Data & Tecnologia e Sustentabilidade & Impacto. Estes três temas são transversais a todas as empresas. Todas terão obrigatoriamente de passar por estes temas que têm apresentado um crescimento exponencial. Para além destes, a área da Liderança, Pessoas & Cultura tem vindo a ganhar cada vez mais relevância, porque as organizações são feitas por pessoas, e todos estes movimentos de aceleração exponencial abruptos no contexto global geram altos impactos nos colaboradores. Por isso, temáticas como agilidade, adaptação cultural, well-being, capacidade das pessoas conviverem nas suas organizações e em trabalho remoto têm tido procura.

Quando falamos de programas customizados, sabe-se que hoje não há dois problemas iguais. Pode haver um desafio de liderança, por exemplo, mas este é diferente numa PME, numa grande empresa, no sector da hospitalidade e do turismo, na administração pública. Todas as empresas têm particularidades. Por isso, costumam adaptar a solução junto a cada organização. «Do ponto de vista de portefólio aberto já falamos das grandes te-

COMPETÊNCIAS

A Nova SBE tem apostado cada vez mais no lifelong learning e, por isso, criou a possibilidade de os participantes renovarem as suas competências a cada etapa das suas carreiras, porque olham para o portefólio de produtos como uma jornada – quais os programas que se devem fazer primeiro e quais se devem fazer a seguir. Sempre que há um tema novo, alertam para a necessidade de actualização nestas temáticas. «Garantimos que os nossos alumni têm as competências necessárias ao longo da vida. Paralelamente à oferta, temos program advisors que oferecem soluções muito customizadas, ajudando a equacionar o desenho da jornada, e trabalhamos muito nesta ideia de upskilling/resikilling. Hoje temos um portefólio de programas de requalificação de competências e novas competências – mestrados executivos e pós-graduações, que são programas de médio-prazo – e depois temos um portefólio de upskilling de competências, com programas mais intensivos», diz Marta Pimentel. E esta é uma escolha muito relevante, porque, no passado, a empresa cuidava das carreiras dos funcionários. Hoje, cada um de nós tem de cuidar da sua própria carreira. Isto significa ter uma formação relevante o tempo todo. A escola é parceira de pessoas que querem manter o seu currículo relevante durante toda a vida.

máticas que ganham protagonismo nas agendas das organizações, é importante também destacar que os executivos precisam de acompanhar este movimento de constante actualização. Um update essencial em competência de inovação, liderança, sustentabilidade e data são críticos», explica Marta Pimentel.

DESAFIOS

Têm sido colocados muitos desafios de liderança, desde trabalho remoto, passando pelo futuro do trabalho e pela gestão de talentos, a problemática da mobilidade e retenção de talentos tem ocupado muito tempo das agendas estratégicas das organizações. Também surgem muitos temas de inovação, empreendedorismo, tecnologia e decorrente destas mudanças as questões de agilidade, cultura e mudança organizacional. «Há uma certa simbiose entre estas três áreas, porque são necessárias estratégias mais inovadoras, o que implica novas tecnologias e um novo mindset. Também há cada vez maior preocupação com a sustentabilidade e o impacto, porque as empresas sabem que têm um papel fundamental a desempenhar nesta construção de um futuro mais sustentável.»

O QUE A NOVA SBE TEM FEITO É MAPEAR OS TEMAS CRÍTICOS QUE AS EMPRESAS VÃO ENFRENTAR, PARA PODERMOS, JUNTOS, NESTA IDEIA DE SIMBIOSE, AJUDAR AS EMPRESAS A PREPAREM-SE PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS FUTUROS

A procura por formandos internacionais tem vindo a aumentar e Marta Pimentel acredita que há aqui um tripé que joga a favor da instituição. Por um lado, Portugal e Lisboa, em particular, têm um ecossistema empreendedor apetecível, ao qual se junta condições climatéricas, de qualidade de vida e custo. Portugal tem conquistado um espaço internacional e, a par disto, a educação no nosso país é percepcionada como de alta qualidade – aliás, nos rankings não é só a Nova SBE que ganha protagonismo, há uma série de escolas e universidades com bom posicionamento. «É bom fazer parte do ecossistema educacional que é relevante. Depois, a qualidade do corpo docente e do conhecimento da Nova SBE, a própria infra-estrutura atrai muitos alunos. Crescemos também em termos de visibilidade e temos uma grande oferta online, o que permite alcançar novos públicos que acabam por experimentar uma formação remotamente e que, muitas vezes, decidem mesmo viver a experiência em pessoa, em Portugal.»

Sobre o momento actual, a missão de um gestor é mesmo gerir paradoxos. Já não estamos no tempo em que existiam problemas simples, soluções predefinidas e sabíamos que, se aplicássemos determinado remédio a um problema, encontrávamos a cura. «Na verdade, vivemos num mundo no qual há situações complexas, multivariáveis e por isso mais difíceis de resolver. É preciso estar sempre à procura de novos "remédios" ou mesmo novas "curas". E, mais uma vez, este facto vem ao encontro da necessidade de lifelong learning e de estar próximo das universidades, para criar soluções para os problemas, antecipar problemas que ainda não existem, mas que podem ter alto impacto, criando cenários e estratégias inovadoras», conclui Marta Pimentel. ●

Um passo em frente

na sua **carreira** e na sua **rotina**

A sua jornada de formação começa com vista para o mar!

Conheça a oferta
da formação de executivos
#1 em Portugal

#1 PORTUGAL
#22 WORLDWIDE

FT EXECUTIVE EDUCATION **2022 RANKING**

NOVA Executive Education
NOVA SCHOOL OF BUSINESS & ECONOMICS

exed.novasbe.pt

RUMOS

CONHEÇA TRÊS PROGRAMAS DE ESPECIALIZAÇÃO EM ÁREAS EMERGENTES

FORMAÇÃO

A RUMOS, ÁREA DE FORMAÇÃO, EM COLABORAÇÃO COM A ATLÂNTICA E O ISEC DISPONIBILIZAM CICLOS DE ESTUDOS AVANÇADOS QUE PREPARAM EXECUTIVOS PARA IMPULSIONAR A SUA CARREIRA

Rumos

AS OPORTUNIDADES E O ÊXITO ESTÃO SEMPRE DO LADO DOS PROFISSIONAIS MAIS COMPETENTES. FOI COM ISTO EM MENTE QUE A RUMOS SE UNIU A INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE TRÊS PÓS-GRADUAÇÕES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS E CRÍTICAS PARA OS NEGÓCIOS, DIRIGIDAS A PERFIS NÃO TÉCNICOS QUE DESEMPENHEM FUNÇÕES DIRECTAS DE TOMADA DE DECISÃO DENTRO DAS SUAS EMPRESAS

O mercado está cada vez mais dinâmico e com uma multiplicidade de funções a surgirem, altamente especializadas. Por sua vez, este dinamismo traz oportunidades e com elas a necessidade de contratar profissionais especializados nestas áreas emergentes.

A Rumos, área da Formação, em colaboração com o ISEC – Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa e a Atlântica – Escola Universitária de Ciências Empresariais, Saúde, Tecnologias e Engenharia, disponibilizam ciclos de estudos avançados que preparam executivos para impulsionar a sua carreira, consolidando conhecimentos em áreas críticas para as organizações. Ao especializarem-se numa área de conhecimento emergente, estes pós-graduados tornam-se elementos catalisadores de inovação e crescimento nas suas organizações. Levam com eles as ferramentas e o conhecimento partilhado pelos docentes – que são também profissionais que estão no activo a colaborar em empresas com grande reconhecimento no mercado – para implementarem novas tecnologias e formas de trabalho nas organizações.

É neste contexto que surge a pós-graduação em Data Science, que vai já para a sua 15.ª edição. A quantidade de dados gerados pelas organizações tem vindo a crescer e, consequentemente, a necessidade de pessoas especializadas capazes de retirar valor desses dados. Quando devidamente explorados, permitem a tomada de decisões estratégicas para o negócio, criação de novos produtos, oferta de serviços mais personalizados, entre muitas outras potencialidades. Esta é uma área transversal a todos os tipos de organizações e a todos os sectores, sendo o seu valor reconhecido pelas vantagens que promove.

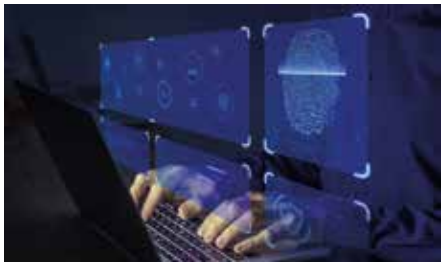
O programa desta pós-graduação é composto por dois ciclos: especialização em Data Science Foundations e especialização em Applied Data Science, que permitem aos estudantes ficarem com uma visão alargada e detalhada dos conceitos e metodologias implícitas a esta área. A primeira disponibiliza os principais conceitos e ferramentas fundamentais usadas pelos Data Scientists. A segunda oferece uma forte base dos princípios necessários para o desenvolvimento de um projecto de Data Science com práticas de aplicação a projectos reais.

Esta pós-graduação tem a duração de 162 horas e atribui 25 ECTS (European Credit Transfer System). Os alunos que concluam este programa com sucesso, ficam habilitados a proceder à criação e gestão de equipas de Data Science na organização, a estruturar projectos de Data Science, serem capazes de identificar oportunidades para uso de Data Science dentro das organizações, saberem extrair, processar e explorar dados aplicando métodos estatísticos para retirar mais informação dos dados e serem capazes de criar modelos descritivos e preditivos.

Igualmente consequência do aumento do interesse das organizações na transformação digital, a necessidade de recursos qualificados que levem a cabo essa transformação, com foco no aumento de eficácia e eficiência dos seus processos tem vindo a crescer. No âmbito desta transformação, a automação e as tecnologias inteligentes têm vindo a demonstrar uma real capacidade transformadora dos negócios e da produtividade das empresas, sendo por isso apontada como uma das grandes tendências tecnológicas.

A automação de processos pode ter um papel muito importante na transformação do próprio negócio, ajudando a melhorar a produtividade, a reduzir e optimizar custos e a melhorar a qualidade do serviço prestado. Foi por isso que surgiu a pós-graduação em Robotic Process Automation (RPA), um programa formativo de 162 horas, com atribuição de 25 ECTS, e igualmen-

SE O SEU FUTURO PASSA POR ESTAS ÁREAS MAIS TECNOLÓGICAS, APOSTE EM SI E NA SUA FORMAÇÃO, AUMENTE O SEU KNOW-HOW E ESTEJA APTO PARA O QUE AS EMPRESAS MAIS PRECISAM HOJE


» Pós-graduação em Cyber Security & Data Protection

» Pós-graduação em Data Science

» Pós-graduação em Robotic Process Automation

te composto por dois ciclos de especialização: a especialização RPA Management e a especialização RPA Implementation.

Este programa destina-se a todos os que pretendem tirar partido desta nova capacidade estratégica de optimização de processos, habilitando a gerir equipas e projectos de automação, nas suas várias fases: preparação, implementação, exploração, programação, configuração, implementação e monitorização de robôs de automação.

Já a Segurança Informática e a Protecção de Dados são outros dois temas que estão na ordem do dia, e que assumem um papel cada vez mais importante na gestão e defesa das organizações. Diariamente, as empresas estão expostas ao risco, e muitas situações poderiam ser evitadas se as empresas conseguissem garantir uma avaliação, implementação e manutenção contínuas das práticas essenciais de segurança. É, por isso, fundamental formar executivos capazes de alertar e sensibilizar as organizações para a importância que a prevenção ocupa e de implementar programas preventivos.

Ciente da complexidade do tema e fruto da elevada procura, surge a pós-graduação em Cyber Security & Data Protection, com a duração de 162 horas e atribuição de 25 ECTS. O programa formativo desta pós-graduação é composto por dois ciclos de especialização: especialização Information Security Governance and Management e especialização Information Security Operation and Support. Esta divisão pretende tornar os alunos aptos a compreenderem os riscos, causas de ataques e ameaças de segurança que poderão afectar as organizações, bem como, proporcionar os conhecimentos necessários para implementar um sistema de gestão de segurança, alinhado com as normas e objectivos de negócio, por forma a garantir a segurança da informação e os dados de uma organização.

Além da Segurança Informática, também o Regulamento Geral de Protecção de Dados (RGPD), que estabelece regras sobre os direitos de privacidade dos cidadãos, ocupa um lugar de destaque no programa formativo, aprofundando temas como: Gestão e Governança da Segurança da Informação; Protecção de Dados e Privacidade e Segurança e Cyber Resiliência Cibernética.

Os alunos que concluírem com sucesso esta pós-graduação ficarão qualificados para implementar os padrões internacionais ISO 27001 (Sistema de Gestão de Segurança da Informação) e ISO 22301 (Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios), para apoiar o processo de certificação da organização no âmbito de auditoria externa e também alcançar a Certificação Profissional ISO/IEC 27001.

Estas três pós-graduações unem a experiência pedagógica de entidades do Ensino Superior com a da Rumos, potenciada pelo know-how de 30 anos em áreas tecnológicas. Tratam-se, por isso, de conteúdos programáticos actualizados e parametrizados com as necessidades reais das empresas, e podem ser frequentados tanto presencialmente, como através da modalidade de Live Training, ou seja, formação remota em tempo real.

Se o seu futuro passa por estas áreas mais tecnológicas, aposte em si e na sua formação, aumente o seu know-how e esteja apto para o que as empresas mais precisam nos dias de hoje. Afinal, as oportunidades e o sucesso estão sempre do lado dos profissionais mais competentes. ●

!

ESTAS TRÊS PÓS-GRADUAÇÕES UNEM A EXPERIÊNCIA PEDAGÓGICA DE ENTIDADES DO ENSINO SUPERIOR COM A DA RUMOS, POTENCIADA PELO KNOW-HOW DE 30 ANOS EM ÁREAS TECNOLÓGICAS. TRATAM-SE, POR ISSO, DE CONTEÚDOS ACTUALIZADOS COM AS NECESSIDADES REAIS DAS EMPRESAS

ATLÂNTICA SCHOOL OF MANAGEMENT SCIENCES, HEALTH, IT & ENGINEERING | ATLÂNTICA SCHOOL OF INDUSTRY AND BUSINESS | iseclisboa INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS | Rumos

PÓS GRADUAÇÕES

Especialize-se em áreas emergentes e torne-se num recurso valioso para as organizações.

PÓS GRADUAÇÃO

DATA SCIENCE

162h — 25 ECTS

→ **15 SETEMBRO**

PÓS GRADUAÇÃO

ROBOTIC PROCESS AUTOMATION

162h — 25 ECTS

→ **22 SETEMBRO**

PÓS GRADUAÇÃO

CYBER SECURITY & DATA PROTECTION

162h — 25 ECTS

→ **13 OUTUBRO**

Saiba mais em: **www.rumos.pt**

LISBOA Rua Dr. Eduardo Neves, 3, 1050-077 Lisboa (+351) 21 782 41 10
PORTO Rua Oliveira Monteiro, 168, 4050-438 Porto (+351) 22 200 65 51

uma marca Rumos training | Knowledge sharing

DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

DIFERENCIAÇÃO POSITIVA

A FORTE LIGAÇÃO COM A REALIDADE EMPRESARIAL É UM FACTOR DIFERENCIADOR DOS CURSOS DA UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

O investimento na formação pós-graduada é cada vez mais visto como uma aposta fundamental para vencer os desafios do mercado de trabalho, que exige dos profissionais não apenas um bom nível de preparação em termos de conhecimentos científicos e práticos adquiridos ao longo da licenciatura, mas também um conjunto de competências que actualmente são muito valorizadas pelos empregadores, as chamadas soft skills, que permitem a obtenção de uma diferenciação positiva.

Assim, são cada vez mais os profissionais que regressam à universidade procurando ampliar conhecimentos e reforçar competências, seja porque têm em vista uma mudança de carreira ou porque ambicionam progredir na hierarquia.

A Universidade Portucalense tem uma ampla oferta ao nível

OFERTA

A UNIVERSIDADE PORTUCALENSE TEM UMA AMPLA OFERTA AO NÍVEL DOS MESTRADOS, SHORT MASTERS, SHORT MASTERS EXECUTIVOS E PÓS-GRADUAÇÕES QUE ABRANGE VÁRIAS ÁREAS: DIREITO, RELAÇÕES INTERNACIONAIS, ECONOMIA, GESTÃO, MARKETING, ETC.

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

dos mestrados, short masters, short masters executivos e pós-graduações que abrange várias áreas: Direito, Relações Internacionais, Economia, Gestão, Marketing, Psicologia, Educação Social, Informática, Ciência de Dados, Arquitectura, Multimédia e também as áreas de Turismo e de Gestão de Hospitalidade.

Para além das competências técnicas desenvolvidas em cada um destes cursos do ensino avançado, a Universidade Portucalense implementa activamente diversas estratégias para o desenvolvimento de competências fortemente valorizadas pelo mercado do trabalho, num contexto empresarial complexo e altamente competitivo, e cada vez mais digital: a capacidade de liderança, de comunicação, de gestão de conflito e de resiliência, entre outras. Deste modo, aqueles cursos têm uma forte componente prática, dinamizada pelo recurso a estudos de caso reais, simulações e troca de experiências com gestores de diversas áreas. Ao longo dos seus cursos os estudantes têm a possibilidade de desenvolver soluções para problemas reais de empresas e organizações parceiras.

Mais especificamente, a Universidade Portucalense tem mais de 750 parcerias institucionais que se reflectem num alargado conjunto de actividades realizadas no âmbito de diversos cursos, com forte ligação ao contexto empresarial (workshops, seminários, visitas de estudo, apresentações perante empresários, etc.), tendo também um impacto muito visível ao nível da empregabilidade e progressão na carreira. Temos também uma grande rede de parcerias internacionais que nos permitem proporcionar aos estudantes múltiplas oportunidades de formação e de investigação em contexto multicultural.

Esta forte ligação com a realidade empresarial é um factor diferenciador dos nossos cursos. Em particular, os estudantes do nosso mestrado em Gestão e do mestrado em Marketing e Negócios Digitais participam no Programa On-The-Road (OTR) organicamente integrado nos programas curriculares daqueles cursos. Este projecto inovador visa construir pontes entre a sala de aulas e as empresas, permitindo aos estudantes desenvolver uma vertente mais prática e mais próxima da realidade empresarial, realizando trabalhos multidisciplinares e propondo soluções, assentes em metodologias testadas e validadas que podem depois aplicar nas suas empresas.

A UNIVERSIDADE PORTUCALENSE TEM MAIS DE 750 PARCERIAS QUE SE REFLECTEM NUM ALARGADO CONJUNTO DE ACTIVIDADES COM FORTE LIGAÇÃO AO CONTEXTO EMPRESARIAL

Ao nível da formação executiva da Universidade Portucalense, é também de destacar o MBA para Gestores de PME. É uma formação diferenciadora, concebida para ir ao encontro das necessidades destes gestores, adequada à rea-

lidade empresarial dominante no nosso país. O corpo docente tem uma vasta experiência académica e empresarial, complementada pela investigação orientada para os desafios específicos que as pequenas e médias empresas enfrentam. A forte proximidade entre o corpo docente e os alunos gera um ambiente académico muito estimulante e potencia os resultados da aprendizagem.

Paralelamente, há outras áreas de formação avançada cada vez mais procuradas. De facto, é cada vez mais frequente ouvirmos falar em sistemas de informação, ciência de dados e business analytics nos mercados actuais. Poder-se-ia pensar que são apenas expressão da moda, mas estes conceitos traduzem um modo de conduzir as empresas que é cada vez mais essencial. Vivemos num mundo cada vez mais marcado e dirigido pelos dados. A era digital introduziu possibilidades sem precedentes de criação, recolha e armazenamento de informação. A necessidade de criar sistemas de análise destes dados, de forma a termos instituições e organizações mais eficientes e com melhores respostas no serviço aos cidadãos, é assim urgente.

O MBA PARA GESTORES DE PME É UMA FORMAÇÃO CONCEBIDA PARA IR AO ENCONTRO DAS SUAS NECESSIDADES, ADEQUADA À REALIDADE EMPRESARIAL DOMINANTE NO NOSSO PAÍS

Deste modo, para sobreviver no ambiente competitivo actual, as empresas e organizações precisam de incorporar na sua actividade diária sistemas de análise de dados. Sem o conhecimento dos mercados, dos consumidores e dos concorrentes que a análise de dados permite, é difícil responder de forma célere, inovadora e adequada aos desafios das sociedades contemporâneas.

Para isto, precisamos de recursos humanos formados para trabalhar, analisar e extrair conhecimento dos dados, recorrendo as ferramentas tecnológicas mais recentes e usando modelos matemáticos e estatísticos adequados. Na Universidade Portucalense é este o desafio, a formação de recursos humanos que cumpram este desiderato. Foi nesse sentido que a oferta formativa foi reforçada com um mestrado e um short master em Ciência de Dados. Até porque há uma grande procura destes profissionais, que têm assim perspectivas de carreira aliciantes, e é preciso que o ensino superior saiba responder a este desafio.

Neste contexto, o mais importante é reflectir sobre os objectivos profissionais, analisar quais os conhecimentos e competências que podemos reforçar e procurar a formação que mais se adequa às ambições e sonhos de cada um.

formação 2022/23

Universidade Portucalense.
Aqui começa o futuro.

MBA
- MBA para Gestores de PME

SHORT MASTER
- Escanção e Mercado Global de Vinhos
- Gastronomia

PÓS – GRADUAÇÃO
- Direito Bancário e dos Valores Mobiliários
- Direito do Consumo
- Direito dos Transportes de Mercadorias

FORMAÇÕES APLICADAS
- Adaptação às Alterações Climáticas no Setor do Turismo
- Capacitação de PME em Registos de Marcas, Patentes e Design
- Direito do Trabalho
- Registos e Notariado

CURSOS DE PREPARAÇÃO AVANÇADA
- Admissão ao CEJ - Ingresso nos Tribunais Administrativos e Fiscais
- Admissão ao Centro de Estudos Judiciários (34.ª edição)
- Exame de acesso à Carreira Diplomática

MESTRADO INTEGRADO
- Arquitetura e Urbanismo

MESTRADOS
- Ciência de Dados
- Direito
- Direito: Ciência Jurídica Forense
- Direito Europeu e Comparado
- Informática
- Psicologia Clínica e da Saúde
- Ciências da Educação - Área de Especialização em Educação e Intervenção Sociocomunitária
- Administração e Gestão da Educação
- Gestão
- Marketing e Negócios Digitais
- Relações Internacionais
- Património Artístico, Conservação e Restauro
- Património Cultural e Desenvolvimento do Território
- Turismo e Hospitalidade

DOUTORAMENTOS
- Ciências Empresariais
- Ciências Jurídicas
- Psicologia Clínica e Aconselhamento

Saiba mais em:
www.upt.pt
ingresso@upt.pt
(+351) 225 722 222/3
(+351) 969 773 967

Siga-nos em:

UPT
UNIVERSIDADE PORTUCALENSE
Do conhecimento à prática.