

DESENHAR O PERFIL DO LÍDER PARA O FUTURO

#case study

A NOSSA ABORDAGEM



DIAGNOSE
STARTING POINT



DESIGN
SOLUTION



DEPLOY
DEVELOPMENT



DRIVE
MOTIVATION



DEBRIEF
RESULTS

O PEDIDO

Traçar o perfil de liderança determinante para sustentar a estratégia da empresa para o futuro e a transformação cultural em curso. O perfil a definir seria subjacente à gestão do talento e ao desenvolvimento da capacidade de liderança aos diversos níveis da organização.

CLIENTE

Grande empresa do setor financeiro, presente em vários países e com cerca de 7.000 Colaboradores em Portugal.

PÚBLICO-ALVO

Numa primeira fase, os participantes do programa piloto e posteriormente estendido a todas as funções de liderança e potenciais líderes.

A HISTÓRIA

Numa altura em que os desafios de competitividade mobilizavam a empresa para mudanças estratégicas ao nível do negócio e da própria organização, o desafio do cliente era:

“Temos que repensar o perfil desejado para os nossos líderes. Precisamos de garantir que transpareçam, de forma sólida, os novos valores que estão a ser implementados e os cultivem nas suas equipas. Temos que olhar, tanto para as competências das atuais chefias como trabalhar os processos que iremos utilizar para identificar o potencial e gerir o talento das futuras lideranças.”

Neste âmbito, realizámos um processo de Consultoria e Assessment para definir o **perfil desejado do Líder**, trabalhando em estreita parceria com os principais stakeholders da empresa.

O processo iniciou com o levantamento e análise de uma série de estudos especializados sobre as tendências globais que afetam o mercado e as organizações, determinando a **necessidade de diferenciação para o futuro nas competências de liderança** e na gestão do capital humano. Cruzámos depois esta informação com os novos valores da empresa, para garantir o **alinhamento com a essência** da marca.

Para garantir a definição de um perfil consistente ao nível dos **comportamentos observáveis**, utilizámos o Job Profiler da Saville Assessments para recolher as perspetivas de um vasto leque de stakeholders sobre o que é mais importante para cinco perfis-tipo de liderança ao nível de **comportamentos, aptidões e desempenho geral**.

Com esta estrutura foram realizados Assessments aos atuais líderes para identificar o gap nas competências e iniciou-se o desenvolvimento com coaching e formação.

Foram também realizados Assessment Centres para identificar colaboradores com potencial para um conjunto de funções-chave da organização.

OS RESULTADOS

Tendo iniciado os programas de desenvolvimento e os assessment centres, a percepção geral dos participantes é de que a mudança pretendida pela organização é de facto palpável e está a ser trabalhada de forma unificada. Sobre o processo de definição do líder, a opinião recolhida é que foi realizada de forma rápida e eficaz e que os outputs agora apresentados estão de facto alinhados e dão segurança de que estão focados no que realmente interessa.

O PROGRAMA EM

PARTICIPANTES NO
ASSESSMENT 50

55 STAKEHOLDERS
ENVOLVIDOS

COMPETÊNCIAS
IDENTIFICADAS
PARA O FUTURO **7**



SOFIA & ASSOCIATES
CALHEIROS