



## PRESS MONITORING

14 | terça-feira 8 de outubro de 2013 | Emprego e formação

www.oje.pt | ipad • iphone • android OJE

# The Lisbon MBA abre candidaturas para programa

O The Lisbon MBA Part Time foi desenhado para ser compatível com a atividade profissional do aluno

### CURSO

O THE LISBON MBA, que resulta de uma joint-venture entre a Nova SBE e a Católica-Lisbon SBE e é considerado pelo Financial Times o 47.º melhor MBA da Europa, anunciou a abertura de candidaturas para o seu programa de MBA Part-Time 2014-16. O encerramento do período de candidaturas está previsto para 31 de maio de 2014.

O The Lisbon MBA Part Time é um programa com a duração de dois anos centrado em gestão, com uma tónica na componente académica e nas competências interpessoais. Foi desenhado para ser compatível com a atividade profissional do aluno e para lhe permitir uma evolução na carreira e nas suas compe-

**“O The Lisbon MBA tem sido reconhecido pelo apoio ao empreendedorismo, abordagem holística da gestão e desenvolvimento de soft skills”**

O The Lisbon MBA tem sido reconhecido pelo apoio ao empreendedorismo, pela abordagem holística da gestão e pelo desenvolvimento de “soft skills”, necessárias no campo avançado de gestão. “Os candidatos são pessoas motivadas, dinâmicas, muito focadas na sua car-



Os deans da Nova SBE, José Ferreira Machado e da Católica-Lisbon SBE, Francisco Felooso

ências de gestão dentro da sua área profissional”, explica a instituição. Este ano, o The Lisbon MBA surge com um novo currículo a nível do desenvolvimento de “soft skills”, através do Leadership Stream, uma série de seminários e de workshops liderados por oradores convidados, coaches especializados e professores da Católica e da Nova. Nesta nova edição do Part Time, explica o The Lisbon MBA, “estes eventos terão uma inflexão reforçada na gestão do stress, tendo esta sido identificada como uma das competências essenciais no mundo dos negócios atuais, bem como uma das maiores lacunas dos empresários de hoje”.

reira e com grande vontade de evolução a nível profissional e pessoal. São pessoas com um percurso académico e profissional sólido nas mais variadas áreas”, explica o comunicado da instituição. “A Nova e a Católica, desde sempre, são reconhecidas pela qualidade da formação avançada em gestão e finanças”, salienta o diretor executivo do The Lisbon MBA, Nuno Couceiro, adiantando: “A nossa preocupação é juntar a esta sólida base técnica o desenvolvimento de soft skills, essenciais em posições de gestão ou de liderança, principalmente numa conjuntura tão instável e competitiva como a atual.”

### OPINIÃO

Alexandre Real

Professor no ISPA - IU na Pós Graduação Treino em Liderança e Desenvolvimento de Equipes



### O que motiva as equipas?

As equipas, tal como os indivíduos, são motivadas por aquilo que acreditam poder ajudá-las a atingir os seus principais objetivos. Segundo Richard E. Clark (2005) o papel dos gestores e líderes de equipas ou elementos das equipas, nas equipas sem líder é atingir cinco objetivos motivacionais:

Os cinco objetivos motivacionais de Richard E. Clark (2005):

- 1 - Fomentar o mútuo respeito pela experiência de todos os elementos. As pessoas altamente competitivas por vezes distorcem a situação real e desenvolvem uma visão auto-protetora de que uma ou mais pessoas na equipa são inadequadas. Aumentar a auto-confiança em detrimento dos outros é imaturo e destrutivo.
- 2 - Ajudar os elementos mais fracos a acreditar que os seus esforços são vitais para o sucesso da equipa. Jackson e Lepine (2003) têm demonstrações sólidas de que quando os elementos das equipas acreditam que o seu elemento mais fraco é apenas pouco experiente ou falhou por alguma razão incontrolável (por exemplo, doença, aci-

dente ou crise familiar) e pode melhorar, eles darão o seu apoio contínuo que o elemento faça um esforço para o efeito. O maior desafio motivacional numa equipa é enfrentado pelo elemento mais fraco. Esse indivíduo deve acreditar que o seu contributo para a equipa é vital para o sucesso da equipa e que os outros elementos esperam que ele melhore e tenha sucesso. O feedback a este indivíduo deve enfatizar o esforço, e não a aptidão.

3 - Apoiar uma crença partilhada das capacidades cooperativas da equipa. Quanto mais os membros aprenderem a ver que os resultados da equipa são devidos às interações entre eles ao longo do tempo, e não exclusivamente aos seus contributos individuais, mais eles se centrarão na cooperação (Bandura, 1997; Druckman & Bjork, 1994).

4 - Tornar os elementos individuais responsáveis pelos seus contributos para o esforço da equipa. Um dos primeiros estudos sobre motivação de equipas (Williams, Karau & Bourgeois, 1993) estabeleceu o princípio que foi designado de “inércia social”.

Quando as pessoas puxaram com tanta força quanto possível uma corda presa a uma estrutura, registou-se o seu maior esforço. Quando foi acrescentada uma pessoa à corda e duas pessoas a puxavam juntas, cada uma delas investiu menos esforço do que quando o fizeram sozinhas. À medida que mais pessoas foram acrescentadas à corda, cada uma delas puxava com menos força. Quando entrevistadas, a maior parte das pessoas pareceu não se dar conta de que estavam a trabalhar com menos afinco numa situação de grupo do que quando o fizeram sozinhas. Uma equipa de investigação encontrou uma solução (van Dick, 2001). Quando os indivíduos numa equipa acreditam que os seus contributos individuais estão a ser contabilizados com precisão e justiça, a inércia social acaba por desaparecer completamente.

5 - Direcione o espírito de competição para fora da equipa e da empresa. A competitividade pode ser altamente motivante para os indivíduos e as equipas, no entanto a mesma deve estar concentrada na concorrência externa e não no interior da equipa.

## UA abre inscrições para 16 cursos de especialização tecnológica

A UNIVERSIDADE de Aveiro tem disponíveis para o ano letivo que agora arranca 16 cursos pós-secundários, não superiores, que têm por objetivo conferir uma formação técnica correspondente à qualificação profissional de nível 5.

As inscrições para a primeira fase de candidaturas aos Cursos de Especialização Tecnológica realizam-se até ao próximo dia 11, decorrendo a segunda fase de 4 a 8 de novembro.

As inscrições são feitas através do portal académico PACO.

A formação decorre em várias localidades do distrito de Aveiro e é ministrada, maioritariamente, em regime pós-laboral.

Desde o seu arranque em 2002/03, os cursos de especialização tecnológica foram já frequentados por cerca de 2 mil alunos, sendo a Universidade de Aveiro responsável pela formação de 10% do total nacional.

## Vendas e financiamento são pontos fracos de spin-offs académicos

UM ESTUDO, abrangendo Portugal, Holanda, Polónia e Finlândia, no qual o INES TEC participou, concluiu que os spin-offs criados nas universidades e politécnicos têm uma visão muito técnica do negócio e descaram a vertente comercial.

“Verifica-se que a área das vendas tem uma conotação negativa. Os empreendedores académicos têm muitas vezes a expectativa de que o produto se vende sozinho e por isso não apostam, em especial desde o início, em profissionais especializados nes-

sa área, nem em estudos prévios de receptividade dos produtos e serviços pelo mercado, por exemplo em termos do preço a praticar”, refere o estudo.

Outro entrave ao crescimento das empresas empreendedoras nascidas da academia, nos países estudados, é a obtenção de capital. A crise financeira internacional faz com que os investidores se retraiam. Através de particulares dificuldades estão as empresas que dependem do mercado interno, conclui ainda o estudo.

### BREVES

#### Alunos reconhecem educação

Os jovens portugueses parecem ter adquirido uma forte consciência de que o valor e a utilidade da educação para a vida futura de cada indivíduo são inquestionáveis mesmo em períodos de crise como aquele em que vivemos desde 2008 - esta é a principal conclusão do Barómetro EPIS. Elaborado pela Associação EPIS-Empresários pela Inclusão Social EPIS, o estudo registou ainda um agravamento das dificuldades financeiras sentidas pelas famílias entre 2010 e 2012.

#### Técnico e i-deals cooperam

Um protocolo celebrado entre a i-deals, empresa da fundação everis, e o Instituto Superior Técnico propõe apoiar a colocação da tecnologia do IST no mercado, através da consultoria prestada pelos colaboradores da i-deals. Numa primeira fase, foram escolhidas quatro patentes de projetos desenvolvidos por investigadores do IST que foram, posteriormente, apoiadas pela i-deals.

#### Inovação em debate

A inovação está no centro da oitava conversa Voxmar, que esta tarde decorre no Oceanário de Lisboa, subordinada ao tema Como reinventar o potencial do mar? O debate junta empreendedores, criativos e investigadores. A saber: Manuel Ramos, CEO da Nelo, Helena Vieira, co-fundadora e CEO da Bioalvo, Filipe Janela, diretor de Inovação da Siemens e Pedro Balas, co-fundador e CEO da Move.

#### Flag e arquitetos em parceria

A Flag, empresa de formação especializada em tecnologias associadas ao desenvolvimento de artes e suportes visuais e interativos, nas vertentes print, web e motion, assinou um protocolo com a Ordem dos Arquitetos. Esta parceria surge no âmbito da formação obrigatória, em temáticas opcionais dos estágios, que os estudantes de arquitetura têm que realizar para ingressar na Ordem.

## Ideias & Desafios forma na “arte” de vender

### INICIATIVA

ARTE DE Vender e Formação de Vendas Low Cost são as duas apostas da consultora Ideias & Desafios na área da formação comercial para

este mês. A segunda destas ações é no próximo dia 9 no Porto, já o Arte de Vender tem uma duração de três dias e decorre entre 16 e 18 de Outubro em Lisboa.

Num formato low cost e com a di-

visa “quanto menos dinheiro há para comprar, mais importante é sabermos vender!”, o “Formação de Vendas Low Cost”, aposta, segundo o responsável da Ideias & Desafios, José de Almeida, “num modelo co-

mercial de qualidade, de caráter muito prático e intensivo, essencial para combater a desmotivação e os erros comerciais que habitualmente se realizam nestes períodos mais conturbados”.