

CONSULTORIA RH

Todos os desafios



Um tempo de desafios que parecem juntar-se. Sabemos bem que não se trata apenas da pandemia, que os desafios vão da sustentabilidade e das questões ambientais à guerra que voltamos a conhecer e a um cenário de crise cada vez mais real. Num contexto como este, fomos saber como estão as consultoras de recursos humanos.

Recolha: Redação human Fotos: DR

São responsáveis de empresas que atuam no mercado de consultoria direcionada para recursos humanos (RH). Falam-nos do atual contexto corporativo e de como procuram assegurar a competitividade do negócio, dos desafios que recebem dos clientes (ou dos pedidos mais significativos), de propostas para o mercado em que acreditam haver um cunho particular de inovação e até de alguns casos concretos.

«Os dois últimos anos vieram acelerar o ritmo das mudanças.»

Artur Félix (Blink Consulting)

A mudança é uma constante, mas os dois últimos anos vieram acelerar o ritmo das mudanças na generalidade dos negócios e na organização do trabalho. As organizações com que trabalhamos têm procurado incrementar a sua flexibilidade e a sua capacidade de adaptação a estas mudanças. Para as apoiar, a Blink Consulting desenvolveu a abordagem «Ágil ou Frágil». O ponto de partida é a definição de um perfil desejável de adoção de princípios e práticas 'ágile' adequadas ao contexto de negócio de cada organização, seguido de uma autoavaliação da organização sobre ao nível atual de adoção destas práticas. O 'assessment' que aplicamos avalia, nos domínios de Estratégia, Estrutura, Processos, Pessoas e Tecnologia, práticas

para assegurar a estabilidade da organização, mas também aquelas que introduzem o dinamismo imprescindível à mudança. Da análise dos 'gaps' são estabelecidas prioridades e um roteiro de mudança em todas estas dimensões. Independentemente dos domínios de atuação, para o processo de mudança ser bem-sucedido tem que haver um forte processo de comunicação e consciencialização que deve começar no topo da organização e envolver progressivamente os restantes níveis.

Pela nossa experiência, a utilização de simuladores e atividades experienciais é determinante para que cada membro da organização se aproprie dos conceitos e tome consciência do que pode fazer para contribuir para o processo de mudança, do ponto de vista individual e coletivo. A utilização deste tipo de técnicas e ferramentas, em conjunto com outras de entre as quais salientamos o 'design thinking', são determinantes para a adesão à mudança e à conceção de soluções implementáveis e sustentáveis.

«Para se destacarem no mercado, as empresas têm que pensar mais além.»

Jorge Cadeireiro (Nucase)

Há uma grande volatilidade do mercado de trabalho, fortemente influenciada pela inquietude profissional de uma geração 'millennial' que, na procura de um muito mais am-

bicionado equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, impõe às organizações a necessidade de investir numa gestão de RH inovadora, dinâmica e com o foco no reconhecimento. Esta nova realidade tem obrigado as empresas a definirem planos de benefícios mais exigentes e sistemas de avaliação de desempenho mais transparentes e imediatos, sendo estes os principais desafios que também os clientes da Nucase sentem e partilham com as nossas equipas de consultoria. É no apoio à construção de sistemas de avaliação de desempenho e na procura e no enquadramento de novos benefícios aos colaboradores que as nossas equipas mais têm trabalhado.

Foi com base nestas necessidades que a Nucase desenvolveu o Portal RH, ferramenta que descomplica a gestão dos registos de qualquer departamento de RH e potencia a comunicação interna, tanto da organização com os seus colaboradores como entre as equipas. O projeto foi idealizado e desenvolvido pela nossa equipa, com base na experiência de mais de 40 anos. Apresenta soluções práticas na gestão de RH do dia-a-dia, com a possibilidade de criar acessos para os colaboradores, potenciando a simplifica-



Artur Félix
'Partner' da Blink Consulting



Jorge Cadeireiro
Diretor da Nucase Consulting

zonaverde®

CURSOS DE INGLÊS (E-LEARNING)

QUER MELHORAR O SEU INGLÊS?

Cursos de Inglês para vários níveis, abrangendo vocabulário específico de diversos setores empresariais.



- Cursos totalmente online
- Metodologia comprovada - Reallyenglish
- Vocabulário específico (por setor de atividade)
- Fácil utilização da plataforma (user friendly)
- Conteúdos do curso disponíveis 24h/dia



+Info disponível em



Contactos:
info@academiazonaverde.pt
t. 256 378 466





João Cunha Pereira

'Founder' e 'partner' da SWOT Partners



Afonso Carvalho

'Chief executive officer' (CEO) da Egor

ção das rotinas de aprovação, a digitalização dos processos e, acima de tudo, garantindo uma comunicação rápida às solicitações diárias. Recentemente, implementámo-lo num grande cliente de comércio a retalho, com a digitalização das rotinas de registo e aprovação, articulado com um sistema de recolha de ponto e gestão de horários.

O portal tem um plano ambicioso, estando prevista a disponibilização de módulos de serviços complementares, para torná-lo numa ferramenta completa de comunicação interna, para agregar e motivar as equipas. Para se destacarem no mercado, as empresas têm que pensar mais além, delineando estratégias focadas na evolução dos produtos e serviços, indo ao encontro de clientes cada vez mais sofisticados, e é nisso que a Nucase trabalha diariamente.

«Os desafios chegam todos os dias.»

João Cunha Pereira (SWOT Partners)

O atual contexto corporativo traz-nos, numa dinâmica quase diária, oportunidades oriundas de valores como a agilidade e a flexibilidade. É por isso nesta base que encaramos o nosso trabalho, enaltecendo a pedra-base do nosso posicionamento: consciência e estratégia. Encarar a nossa identidade e conjugá-la com a determinação do «onde queremos estar» e do «como lá chegar» é o requisito de alinhamento e afinação que nos pode tornar competitivos e realistas.

Os desafios chegam todos os dias e, numa base de foco positivo, apreciamos o facto de nos chegarem com ideais positivos e reformistas sobre a gestão das pessoas. Desafios sobre cultura organizacional, desenvolvimento de competências e talento, recrutamento de líderes e desenho de estratégias de 'employer branding' e 'employee experience' têm sido a nossa maior atividade, como agentes aceleradores da mudança e da criação de oportunidades.

Apresentamos ao mercado uma estratégia que considera-

mos e batizamos como «à prova do futuro!». Alinhada com uma visão moderna e 100% customizada, com soluções inovadoras, dos 'assessments' à implementação de projetos integrados.

Com clientes multinacionais cada vez mais com climas e culturas de autênticas 'start-ups', no mercado de IT (tecnologias de informação), por exemplo, desenvolvemos de forma cabal projetos integrados de avaliação, definição estratégica e intervenção, em três cidades de dois continentes. Apenas possível porque nos organizamos numa estrutura capaz de responder afirmativamente e sem custos acrescidos a um mundo que conhecemos como volátil e muito acelerado.

«'Back to basis' em consultoria RH significa voltar a dar um toque humano.»

Afonso Carvalho (Egor)

A consultoria de RH vive dias animados, preenchidos, recompensadores, exigentes, mas sobretudo transformadores porque as organizações assim como as pessoas que nelas trabalham vivem momentos diferentes e desafiadores. Isso, por si só, é suficiente para fazer o mundo dos RH entrar em ebulição.

A diferença face ao passado longínquo ou mais recente é que a velocidade, a mudança e a exigência são bem superiores e têm um impacto cada vez mais disruptivo. E estes processos irão exigir cada vez mais o toque humano face à proliferação da tecnologia.

Mais do que modas ou tendências, os desafios organizacionais que têm absorvido os projetos de consultoria, e que continuarão a médio prazo a marcar a agenda de RH, resumem-se a três grandes eixos: Talento (atração, retenção e escassez), Cultura (propósito, renovação, inclusão, diversidade e equidade) e Trabalho (modelos e transformação digital). Assim, não é de estranhar que os projetos direcionados para candidatos estejam alinhados com as necessidades organizacionais e sobretudo com as necessidades e com os anseios dos mesmos, uma vez que a gestão de carreira, a transformação profissional (qualificação ou requalificação) e a longevidade profissional refletem o 'top' três das prioridades.

Recordo-me de um projeto recente que tinha um grau elevado de complexidade, dada a dimensão da organização, os objetivos definidos a curto/ médio prazo, o contexto competitivo e sectorial e a preocupação em alinhar os objetivos empresariais com as pessoas que tinham feito da organização um caso de sucesso. Podiam ter ficado na zona de conforto, sem alterar qualquer processo de RH, podiam não ter implementado tantos eixos críticos para tornar a organização mais sólida, transparente e igualitária, mas fizeram-no, e as decisões, as mudanças e o novo rumo que foi criado permitirão reforçar a trajetória de sucesso. 'Back to basis' em consultoria de RH significa voltar a dar um toque humano, distintivo e até inovador, o que pode parecer contranatura nos dias de hoje, mas a verdade é que a diferença e a inovação podem estar, e