



Miguel Abreu; Associate Director da RAY Human Capital
mabreu@rayhumancapital.com

A relação de parceria na consultoria RH

É importante realçar o papel cada vez mais relevante que uma empresa de consultoria em recursos humanos pode ter na criação e na manutenção de parcerias eficazes e duradouras. Não basta, ao contrário do que se assiste muitas vezes num mercado ainda imaturo e por vezes desgovernado, como

acontece em Portugal, uma abordagem superficial sustentada em variáveis imediatistas. Cada vez mais as empresas de consultoria têm que assumir o papel de verdadeiro parceiro de negócio e não de mero fornecedor de serviços. Para que isto aconteça, têm necessariamente de investir numa relação a médio/ longo prazo, de modo a poder fazer o acompanhamento ajustado das necessidades dos seus clientes. Só desta forma será possível desenvolver-se um trabalho de raiz, com alicerces sólidos para que resulte em frutos inequívocos a médio termo para as empresas (por exemplo, melhor integração dos colaboradores, maior taxa de retenção do talento, etc).

Num mercado cada vez mais exigente e darwinista, onde não há espaço e tempo para falhar e ter uma segunda oportunidade, a estratégia de intervenção deverá sempre apontar na direcção de uma verdadeira parceria, na relação que se estabelece entre empresa de consultoria de recursos humanos e empresa cliente.



acontece em Portugal, uma abordagem superficial sustentada em variáveis imediatistas. Cada vez mais as empresas de consultoria têm que assumir o papel de verdadeiro parceiro de negócio e não de mero fornecedor de serviços. Para que isto aconteça, têm necessariamente de investir numa relação a médio/ longo prazo, de modo a poder fazer o acompanhamento ajustado das necessidades dos seus clientes. Só desta forma será possível desenvolver-se um trabalho de raiz, com alicerces sólidos para que resulte em frutos inequívocos a médio termo para as empresas (por exemplo, melhor integração dos colaboradores, maior taxa de retenção do talento, etc).

Para esse fim é necessário perceber a essência da empresa com a qual se trabalha (os seus contextos externo e interno, a sua cultura e a sua visão estratégica, a sua política de recursos humanos, as suas agendas secretas, etc), num âmbito de análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças), para poder prestar um verdadeiro serviço de excelência, que vai sobressaindo e ganhando forma à medida que a relação se vai consolidando.

Ao assumir um papel estratégico, o consultor de recursos humanos torna-se gradualmente num elemento imprescindível, cooperando com a sua contraparte com base numa clara abordagem 'win-win'. Ele será capaz de aconselhar soluções, travar medidas intempestivas, reforçar estratégias promissoras e até, se necessário, ajudar a disciplinar o seu interlocutor, tudo em prol dos resultados organizacionais. A empresa parceira agradece. E as vitórias organizacionais são partilhadas e genuinamente festejadas por ambos.

Adicionalmente, o consultor terá de apoiar, quando necessário, o seu interlocutor (nomeadamente o director de recursos humanos) a sedimentar a sua posição no interior das empresas. Resultante desta comunhão de esforços, poderão nascer políticas de recursos humanos mais válidas e, acima de tudo, poderá haver um maior envolvimento dos responsáveis das outras unidades da organização nos respectivos processos de consultoria, catalisando as possibilidades de sucesso dos mesmos. O verdadeiro consultor/ parceiro de recursos humanos não se limita a estabelecer contacto privilegiado com um único interlocutor (que deve sempre existir), mas estende, de uma forma transversal, a sua influência pela empresa, reforçando a sua utilidade e acima de tudo a sedimentação de uma relação eficaz e duradoura.

Num mercado cada vez mais exigente e darwinista, onde não há espaço e tempo para falhar e ter uma segunda oportunidade, a solução/ estratégia de intervenção deverá sempre apontar na direcção de uma verdadeira parceria, na relação que se estabelece entre empresa de consultoria de recursos humanos e empresa cliente. As organizações de topo não se podem dar ao luxo de apostar na solução mais fácil, mas que na maioria das vezes é a menos eficaz. Ao investir-se numa solução de cooperação estável, terão possibilidades de ver desenvolvido um trabalho de fundo, que se vai apurando gradualmente e que contribuirá necessariamente para a sua cada vez maior diferenciação no mercado. ■