



PROCURA-SE CANDIDATO IDEAL

Requisitos: capacidade de aprendizagem, criatividade, atitude positiva, adaptação à mudança. Oferece-se: integração nas Melhores Empresas Para Trabalhar



Quais os benefícios oferecidos aos colaboradores?; “Qual a remuneração?”; “Quais são as melhores práticas das Multinacionais?”; são questões que dominam o grupo de futuros gestores e actuais alunos do ISEG (Instituto Superior de Economia e Gestão), aquando de uma recente apresentação sobre as Melhores Empresas Para Trabalhar. Quase perdida, surge uma questão-chave, timidamente colocada por um aluno mais atento: “Quais as características procuradas pelas Melhores Empresas Para Trabalhar aquando do recrutamento?” No decorrer das apresentações do Great Place to Work Institute, da Cushman & Wakefield e da Microsoft, uma percepção é unânime: para fazer a diferença e chamar a atenção das organizações de excelência, impõe-se pensar no valor acrescentado com o qual o candidato contribui. Para responder a esta pergunta, ficam mais claras as contrapartidas que o mercado está disposto a oferecer, bem como o perfil da organização na qual o candidato encaixa melhor.

Ainda que, tratando-se de futuros gestores, segundo Clive Bennett, partner da empresa de Executive Search, Ad Capita, “À medida que as empresas em Portugal modernizam as suas culturas, para desenvolver uma gestão cada vez mais informal, aberta e dinâmica, procuram-se executivos que sabem delegar e que estão dispostos a assumir responsabilidade; que sabem motivar as suas equipas com abertura, transparência e energia; que ouvem e partilham em vez de mandar; que são decisores ousados, altamente adaptáveis às rápidas mudanças do mercado. Em resumo, “os «soft skills» e os valores pessoais são cada vez mais estratégicos na pesquisa e na avaliação de talento para posições de gestão.”

ADEUS MAIS-VALIAS, OLÁ REQUISITOS

Fluência em idiomas estrangeiros (especialmente inglês e castelhano); proficiência com ferramentas informáticas; uma visão empresarial (mesmo para funções técnicas e operacionais) são, actualmente, as verdadeiras mais-valias, conforme sublinha Clive Bennett. A não esquecer, tipicamente: o MBA (de uma faculdade de referência); experiência internacional ou, pelo menos, numa multinacional; bem como alguma variedade de experiência no CV. Neste caso, o partner da Ad Capita frisa a necessária “dose de estabilidade”. E traduz: “alguém que muda de empresa de dois em dois anos, pode não ser a melhor aposta”. “Em termos curriculares, o que já foram «mais-valias» tornaram-se agora requisitos essenciais”, reconhece.

COMO ENCONTRAR A PESSOA CERTA?

Dependendo do sector, a tendência, mesmo a nível internacional, assenta mais na valorização das características de personalidade do candidato e no seu talento e potencial. Limitar a avaliação do candidato aos seus conhecimentos técnicos e/ou apenas aos resultados académicos, deixou de fazer sentido no actual contex-

to. Com base no depoimento dos líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar (dados de 2006 relativos a entrevistas aos CEOs da Amgen; BP; DHL; Microsoft; Xerox, levadas a cabo pelo Great Place to Work Institute Portugal), as expectativas relativamente ao recrutamento, em geral, focam-se essencialmente no trabalho de equipa (Amgen); na diversidade e no potencial para atingir posições seniores, bem como na cultura de mobilidade (BP); na vontade de aprender, na dedicação, no valor acrescentado para a empresa, além da simpatia e educação (DHL); na capacidade de estudo, de senso comum e liderança – controlo, influência e estabilidade (Microsoft).

Requere-se ambição (DHL, Microsoft, Xerox), ainda que não sejam bem enquadradas na forma de trabalhar, pessoas extremamente individualistas ou



com enorme “sede” de protagonismo. O equilíbrio socio-emocional é destacado quer pela Microsoft, quer pela Xerox, que adiciona à lista de requisitos o querer ganhar dinheiro, a capacidade de estudar todos os dias, de utilizar o senso comum e o amor à casa. “Para identificar as pessoas certas para cada posição é crítico perceber a cultura e os valores da empresa, da Administração e das suas equipas”, adianta Bennett, sublinhando que tratando-se de “uma ciência menos exacta, requer bastante diálogo para acertar.” Normalmente, “as questões da experiência académica e curricular são relativamente

TOP 5 DO PERFIL MAIS VALORIZADO PELAS MELHORES

- Capacidade de aprendizagem
- Alinhamento com a empresa
- Espírito de equipa
- Capacidade de comunicação
- Focalização do negócio

pacíficas”, conta. Isto, quando comparado com a fase de assentar exactamente, com o cliente, no perfil procurado do gestor ideal. “É, por vezes, a parte mais difícil do processo e pode levar algum tempo” confessa Bennett. Que despense mais tempo na avaliação emocional, comportamental, cultural e intelectual dos candidatos. À fase inicial de avaliação curricular segue-se um leque de possíveis ferramentas, aplicado, além da entrevista tradicional, desde testes psicotécnicos até case studies.

QUER APRENDER? SEJA BEM-VINDO

Para candidatos dispostos a integrar as Melhores Empresas Para Trabalhar –e com base no top 5 de características de perfil mais valorizado pelas Melhores–, a capacidade de aprendizagem lidera. Para a BP, a Chamartin, a Cushman & Wakefield, a Deloit-

Os «soft skills» e os valores pessoais são cada vez mais estratégicos na pesquisa e na avaliação de talento para posições de gestão



te, a DHL, a Huf, a Microsoft e a Xerox, não pode faltar na lista de requisitos a capacidade de desenvolvimento de conhecimento contínuo, a vontade de fazer melhor (fazer as coisas simples e bem feitas), de querer aprender, de ter atenção ao detalhe, de gostar do que se faz, bem como ter a capacidade de aprender com os erros (e não escondê-los na gaveta).

Amgen, Auto-Sueco, BMW, BP, Bristol Myers Squibb, Charmartin, Cushman & Wakefield, Deloitte, DHL, HUF, Microsoft, Primedrinks e Xerox, estão de acordo: capacidade de aprendizagem, alinhamento com a empresa, espírito de equipa, capacidade de comunicação e focalização do negócio integram o top 5 do perfil ideal.

Não se trata de seguir guidelines ou de considerar-se mais uma pequena peça numa engrenagem, fazendo um trabalho rotineiro e cinzento. A receita está mais próxima de estar apurada quando o profissional conta com o seu senso comum, sente vontade de

A receita está próxima de estar apurada quando o profissional conta com o seu senso comum e sente vontade de fazer melhor

VAI DAR O PRIMEIRO PASSO NA SUA CARREIRA?

- › Questionar o que quer e quem quer ser, aprender a ouvir as pessoas, comunicar da forma mais simples possível
- › Trabalhar arduamente, ter humildade, flexibilidade e opcionalidade
- › Ser humilde, querer aprender e estar atento às oportunidades e ao mercado

- › Ser fiel a si próprio, aceitar desafios, ser ambicioso e estudar
- › Ser fiel a si próprio, aguardar pela sua vez, aceitar desafios e ser ambicioso

(DADOS DE 2006 RELATIVOS A ENTREVISTAS AOS CEO'S DA AMGEN; BP; DHL; MICROSOFT; XEROX, LEVADAS A CABO PELO GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE PORTUGAL)

fazer melhor (gostar de fazer as coisas simples e bem feitas) e presta atenção ao detalhe. Não esquecer o saber aprender com os erros, para poder crescer. É esta a mensagem das Melhores. **ED**

* CEO DA SPERANTIA, QUE REPRESENTA O GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE EM PORTUGAL O GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE LEVA A CABO A PESQUISA DAS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR EM 30 PAÍSES, O QUE TORNA ESTE ESTUDO DE AMBIENTES DE TRABALHO, O MAIOR A NÍVEL MUNDIAL. ACIMA DE 3100 COMPANHIAS PARTICIPAM NESTE ESTUDO, ANUALMENTE, NO MUNDO.



“Este é o prémio que expressa a voz dos activos humanos, que na Jordão estão no centro da orientação estratégica.”

Humberto Peixoto

José Júlio Jordão

