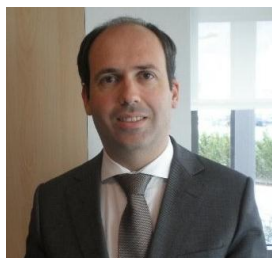


Entrevista ao Diretor de Recursos Humanos da Colep Portugal



Paulo Ventura

Diretor de Recursos Humanos da Colep Portugal

Stanton Chase: Tendo em conta as características da sua empresa, quais os principais contributos que a gestão de RH deverá aportar para o negócio?

Paulo Ventura: Estou convicto que o principal contributo da Gestão de RH para o negócio é a sua visão específica sobre a realidade da Companhia e seu contexto. Acredito que as forças e fraquezas desta perspetiva em comparação com outras (financeira, marketing, qualidade etc) é a grande mais-valia que temos. A capacidade de entender o contexto interno e externo, assim como projetar a sua evolução futura, numa perspetiva distinta de desenvolvimento do capital humano e dimensões da gestão a ele associado parece-me ser o contributo mais distintivo da área de RH.

Stanton Chase: Tendo responsabilidades de gestão de Ativos Humanos em várias partes do mundo, quando recruta líderes, que tipo de competências mais valoriza?

Paulo Ventura: Em primeiro lugar procuramos líderes, e colaboradores em geral, que tenham “fit” com os Valores da Empresa devendo existir um sentimento recíproco por parte dos candidatos. Penso ainda ser muito relevante a existência de uma forte motivação, interna e bem enquadrada numa perspetiva de contexto, por parte dos candidatos. Estes aspetos aliados serão primordiais para que o projeto que a empresa oferece tenha “significado de vida” para o candidato promovendo um elevado *engagement* com a função e organização.

Valorizo líderes que tenham capacidade de transformar as adversidades em desafios e que sejam empreendedores na busca do sucesso para si e suas equipas. Uma predisposição positiva perante a realidade, baseada na crença de que é sempre possível fazer melhor e conduzir os outros a serem melhores, é uma característica de liderança que muito valorizo.

Stanton Chase: Quais são, na sua ótica, os grandes contributos que uma empresa de consultoria externa pode trazer aos seus projetos de RH?

Paulo Ventura: Na minha perspetiva, o principal contributo que a consultoria externa pode dar a um departamento de RH é, de alguma forma, o assumir o papel da área de Inovação em RH. Com isso espero ser desafiado com ideias novas baseadas numa experiência transversal baseada em várias realidades e fundamentada numa base teórica sólida (mesmo que não académica) que dê coerência a novas abordagens. Espero ainda da consultoria capacidade de atuação global nas geografias onde a minha empresa atua que apresente uma elevada coordenação interna que facilite o meu papel de interlocutor da Empresa e que garanta padrões de serviço similares.

Paulo Ventura