

Entrevista à Diretora de Recursos Humanos da Sony Portugal



Susana Simões
Director Learning and Development Human Resources Europe

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

Susana Simões: Para que um Gestor de RH possa aportar valor ao negócio tem de ser reconhecido pela administração da empresa como um verdadeiro parceiro, alguém que sendo um especialista na interpretação e avaliação de comportamentos e competências, também seja dotado de conhecimentos profundos sobre as características do negócio e suas implicações ao nível funcional e organizacional. Desta forma o seu principal contributo será o de, por um lado, aconselhar a gestão na tomada de decisões que impliquem a gestão de pessoas, e por outro, de criar as condições para as executar com rapidez e qualidade.

Stanton Chase: Quando recruta Líderes, que tipo de perfis e competências mais valoriza?

Susana Simões: A identificação e seleção do melhor Líder para uma determinada função é um dos maiores desafios com que nos confrontamos nos dias de hoje. O perfil ideal, independentemente da área funcional, tem de reflectir as seguintes competências: capacidade de trabalho em equipa e de relacionamento interpessoal aos vários níveis organizacionais e funcionais; rapidez de actuação e de tomada de decisão; e capacidade de se responsabilizar do princípio ao fim por um determinado processo/projecto/tarefa.

Adicionalmente, e tendo em conta a internacionalidade da Sony, procuramos Líderes com capacidade de pensar globalmente e de rapidamente se adaptarem às mudanças constantes derivadas das exigências do negócio.

Stanton Chase: Quais são, na sua ótica, os factores mais importantes para garantir a motivação e compromisso dos colaboradores com a sua organização?

Susana Simões A motivação e compromisso dos colaboradores depende, na Sony, de 3 factores fundamentais: em primeiro lugar, relaciona-se com a qualidade dos líderes e das chefias, com a sua capacidade de gerir indivíduos e equipas. Os estudos de clima organizacional que realizamos anualmente demonstram que existe uma relação directa entre a boa qualidade da supervisão e gestão e o elevado compromisso dos colaboradores com a organização. O segundo factor, consiste na clareza dos objectivos colectivos e individuais e na sua comunicação atempada por parte da gestão de topo. Nos últimos anos, com a criação de uma estrutura europeia, tem sido crucial comunicar a todos os níveis da organização o objectivo global e a sua tradução em objectivos e contributos individuais. Por último, diria que a forte cultura corporativa e o ambiente de trabalho que caracterizam a Companhia, continuam a pesar numa decisão de continuidade e carreira dentro de portas.

Susana Simões