

## > O consultor 360º

Um novo paradigma no mundo da consultoria. Francisco Sanchez, da Ray Human Capital, explica: «Os tempos actuais são de mudança. Actualmente e mais do nunca, sabe-se que todo e qualquer profissional tem que estar preparado para responder com eficácia e eficiência aos constantes desafios com que se depara, mas acima de tudo deverá ter a capacidade de adaptação para as alterações que ocorrem no mercado onde está inserido e que têm impacto directo no seu negócio.»

Este consultor sénior assinala que algo que tem vindo a constatar ao longo de anos a trabalhar como consultor de recursos humanos é que «a exigência de hoje, a todos os níveis, pouco tem a ver com a de há uns anos». Na sua opinião, «o aparecimento no mercado, por volta do ano 2000, das empresas de recrutamento e selecção multinacionais deu origem a um novo conceito de negócio, com uma abordagem muito comercial e que obrigou de certa forma a uma adaptação das empresas tidas como mais conservadoras». Isto levou inclusive a que «os consultores destas empresas adoptassem uma nova postura e a que evolu-

**Francisco Sanchez, da Ray Human Capital, salienta que «a exigência de hoje, a todos os níveis, pouco tem a ver com a de há uns anos».**

íssem noutro tipo de competências que não só as do desenvolvimento de um projecto de recrutamento e selecção apenas baseado na colocação de um anúncio para a divulgação da oportunidade e a avaliação comportamental de candidatos». Adicionalmente, Francisco Sanchez afirma ter constatado «uma necessidade cada vez maior de os consultores de recursos humanos se virarem mais para o mercado na procura das melhores oportunidades de negócio, dada a fortíssima concorrência, sendo para tal necessário possuir uma percepção muito clara sobre para onde os mercados caminham e as actuais tendências, de modo a descobrir oportunidades».

Para este profissional da Ray Human Capital, «o consultor de recrutamento e selecção moderno funciona como um verdadeiro 'account', fazendo o acompanhamento do processo desde a sua angariação e das negociações até ao seu término, passando por todo o desenvolvimento do projecto». E, cada vez mais, «é fundamental um acompanhamento regular pós-'placement', obtendo 'feedback' quer do cliente, quer do candidato». ©