

# Desafios e perspectivas da consultoria RH



Amândio da Fonseca (ao centro), administrador executivo do Grupo Egor, com colaboradores, clientes e parceiros na regata comemorativa dos 25 anos da instituição

**Texto:** Amândio da Fonseca

A integração europeia, a sociedade global e a emergência da cultura do conhecimento alteraram significativamente, no século XXI, as práticas e as estratégias das empresas de consultoria. Se nos anos oitenta e noventa a maioria das empresas de consultoria explorava com sucesso e proveito nichos bem definidos de negócio, a evolução da economia e o impacto das novas tecnologias conduziram à necessidade de uma crescente diversificação de actividades e negócios.

Na área dos recursos humanos, as organizações que centravam prioritariamente as actividades de consultoria num único ou num reduzido leque de actividades, e que não souberam ou não conseguiram alargar o âmbito da sua actuação, foram sendo confrontadas ao longo dos últimos 20 anos não apenas por um acréscimo de concorrência resultante da integração europeia mas também da particular sazonalidade e da susceptibilidade às crises que caracterizam a mono consultoria.

A comparação entre o tecido empresarial à época da integração europeia e o panorama actual evidencia o elevado nível de mortalidade das organizações que não conseguiram vencer as barreiras levantadas pelas condições induzidas não apenas pela emergência das empresas multinacionais que se instalaram no sector dos recursos humanos mas também pela incapacidade de se adaptarem em termos de dimensão e diversidade da oferta às novas necessidades do mercado. Em contrapartida, as empresas de consultoria que atempadamente diversificaram competências e consolidaram os negócios através de uma aposta em novas actividades beneficiaram não

apenas das vantagens decorrentes da apetência dos clientes por soluções integradas mas também das vantagens do 'cross selling' e da dispersão de risco em relação às crises que nos últimos anos têm assolado periodicamente os mercados em que actuam.

No sector dos recursos humanos existe hoje um número significativo de organizações que no âmbito de uma dispersão a 360 graus oferecem serviços de consultoria geradores de sinergias altamente benéficos, quer para o cliente, quer para o fornecedor. As empresas de consultoria que de forma gradual foram sendo capazes de lançar e consolidar as suas actividades não apenas nas áreas tradicionais da consultoria mas também avançar para novas áreas como o 'outplacement', os incentivos, o 'coaching' ou o 'outsourcing' estão hoje mais habilitadas não apenas a responder de forma integrada às solicitações dos clientes mas também a gerir com maior segurança as incertezas decorrentes da crise avassaladora que flagela o sector.

Em muitos casos estas decisões de diversificação surgiram como medida de recurso, assentes na crença de que o sucesso das iniciativas depende do voluntarismo com que são lançadas no mercado. Na prática, os resultados demonstram que o mercado interioriza com prudência as novas valências e que o sucesso da estratégia de abertura de novas áreas, assente no crescimento orgânico, beneficia não apenas da credibilidade e da qualidade da oferta mas também da 'patine' estrategicamente construída ao longo do tempo, de uma imagem. ©

O Grupo Egor, com 25 anos de actividade em Portugal, é um grupo multidisciplinar de consultores portugueses com forte cultura multinacional. Reúne profissionais especializados em todas as áreas de actividade na prestação de serviços de desenvolvimento de pessoas e negócios.  
<http://www.egor.pl/>