

Gestão dos RH e processos de negócios têm de estar alinhados

As empresas portuguesas já interiorizaram que a gestão dos recursos humanos tem de estar intimamente ligada aos processos de negócio. Por isso, para Julio Agredano, que no início do ano assumiu a direcção da Meta4, o problema hoje reside na "velocidade" com que as medidas são efectivamente tomadas. Para este responsável, quanto mais tarde uma empresa "alinhe" a direcção de RH com a direcção de operações, mais tarde dará ao mercado novos serviços e produtos, perdendo vantagem competitiva para a sua concorrência. Actualmente, o peso de Portugal no negócio da Península Ibérica é de 15%, sendo que o objectivo é estar acima dos 20%. No entanto, o responsável adiantou que a facturação deste primeiro semestre em novos negócios já é a mesma facturação que todos os negócios gerados durante o ano 2006.

Vida Económica – Em Janeiro deste ano, foi nomeado director da Meta4 em Portugal. Quais os principais objectivos desta nova direcção?

Julio Agredano – Consolidação da posição de liderança no nosso mercado tradicional em Portugal (médias e grandes empresas privadas) e aumentar a nossa presença nos sectores público e das PME com novas soluções mais especializadas.

VE – Que estratégia vai ter a Meta4 para Portugal?
JA – Proporcionar as soluções mais adaptadas e próximas quer das necessidades quer da realidade de cada empresa, para as PME com soluções "chave na mão" que permitam o acesso a soluções "topo" com um baixo investimento e para as médias e grandes empresas (públicas e privadas) com soluções flexíveis que garantam a perfeita adequação do sistema às particularidades de cada organização com o menor custo total de propriedade.

Nesta estratégia, há um ponto fundamental que é a consolidação e crescimento do nosso canal, ter uma rede de parceiros altamente qualificada, pois são eles que levam e implementam as nossas soluções no cliente final.

VE – Quais os principais desafios de uma empresa como a Meta4 a operar no nosso país?

JA – A Meta4 já opera em Portugal desde há 10 anos, contamos com uma importante base de clientes com empresas de referência em todos os sectores de actividade e o nosso maior desafio é continuar a inovar e a surpreender os nossos clientes com as nossas soluções, continuando a apoiar o crescimento das empresas portuguesas naquilo que sabemos fazer e que é a disponibilização de soluções especializadas na Gestão de Recursos Humanos cuja gestão das pessoas, a gestão do talento, é cada vez mais a chave na estratégia das organizações.

VE – Hoje, as empresas portuguesas já interiorizaram que a gestão dos recursos humanos tem de estar ligada aos processos de negócio, como de resto vocês defendem, ou ainda há alguns entraves a esta visão?

JA – Acho que já é uma visão generalizada e partilhada pelas direcções gerais das empresas, as direcções de RH também conhecem mais a cada dia que passa sobre o negócio da sua empresa e definem e executam processos de gestão de RH cada vez mais "alinhados" com o negócio.

O problema hoje não está em que não seja uma visão partilhada por todos, o problema normalmente está na "veloci-

dade" de execução, quanto mais tarde uma empresa "alinhe" a direcção de RH com a direcção de operações, mais tarde dará ao mercado novos serviços e produtos, e perderá uma vantagem competitiva para a sua concorrência.

VE – Quais os principais receios das empresas quando implementam soluções desta natureza?

JA – Não diria receios, pois a maioria das empresas estão bem documentadas e alertadas para as possíveis etapas críticas nestes projectos, e que se podem sobredimensionar quer em tempo quer em valor. No entanto, como a área de Recursos Humanos é particular, as empresas devem ter algumas cautelas na implementação. Cautelas que passam pela responsabilização e "sponsorização" interna dos vários intervenientes, bem como a definição clara do âmbito do projecto e dá-lo a conhecer, para que seja um projecto global e não só dos RH.

Escolher os parceiros certos com experiência e maturidade é sem dúvida importante para o sucesso do projecto.

Por outro lado, as empresas devem certificar-se que a informatização da sua gestão de RH terá, de facto, um retorno de investimento visível e adicionalmente devem assegurar-se de que a solução escolhida é fácil e permanentemente actualizada, de forma a responder às alterações que vão sendo introduzidas na legislação laboral.

VE – A retoma nas TI já teve efectiva-mente lugar? As empresas já estão de novo a investir?

JA – Em 2006, os principais "drivers" do mercado resultaram de uma crescente necessidade de as empresas aumentarem a sua eficiência na área administrativa de RH, através da implementação de soluções de self-service, principalmente do tipo portal de empregado e de gestão estratégica de capital humano.

Muitas empresas avançaram na área do Employee Performance Management, uma vez que os administradores começaram a perceber que envolver os colaboradores nos objectivos estratégicos das empresas ajuda a alcançá-los.

As próprias obrigações legais impostas também tiveram um papel impulsionador na ascensão das ferramentas de recursos humanos (RH) e no aumento da procura destas pelo mercado.

VE – Hoje, qual a variante que mais pesa na aquisição de uma solução? O custo? O retorno?

JA – Quando as empresas começarem a perceber que o

custo de investimento é relativo e que soluções como as de Meta4 lhes permitem evoluir e acompanhar a estratégia organizacional com um custo mínimo de propriedade (TCO), estaremos com uma perspectiva mais próxima daquilo que a Meta4 pretende comprovar no mercado português.

Promover o equilíbrio entre os custos e as funcionalidades de uma solução de RH é uma das nossas mensagens a passar aos decisores. O factor preço não pode nem deve de ser o principal critério de selecção.

VE – Qual o argumento mais forte que a Meta4 usa para convencer os executivos a investirem nas vossas soluções?

JA – Como único fornecedor especializado global na Gestão de Capital Humano, permitimo-nos proporcionar ao mercado soluções para a gestão do seu objecto principal, as pessoas, o que se traduz em ganhos tanto na eficiência dos seus processos, optimizando a sua estrutura de custos, como na eficácia dos mesmos.

Esta especialização reúne um alto conteúdo funcional, o que permite reduzir custos com desenvolvimentos e logo de propriedade ao longo de todo o ciclo de vida do produto. Em resumo, a maior funcionalidade com um TCO mais baixo.

VE – A Meta4 Portugal é responsável por que percentagem do volume de negócios da Península Ibérica?

JA – Ao dia de hoje, está perto de uns 15%, e o objectivo é estar acima dos 20%. Sobre este ponto referimos que a facturação deste primeiro semestre em novos negócios já é a mesma facturação que todos os negócios gerados durante o ano 2006, com importantes vendas nos sectores Público e das PME.

VE – Hoje, como está estruturada a Meta4, depois de ter sido adquirida pela Adonix, que, por sua vez, foi adquirida pela Sage, negócio que excluiu precisamente as empresas Meta4 e Formula?

JA – A Meta4, durante o período em que esteve associada ao grupo Adonix, sempre teve uma estrutura completamente independente, sendo que a Meta4 e a Adonix tinham posicionamentos no mercado diferentes e por isso não foram feitas reestruturações para encontrar possíveis sinergias entre as duas empresas. De igual maneira, a venda de Adonix à Sage não afectou as operações da Meta4, já que continuamos com a mesma estrutura na qual o presidente da Meta4 é o Sr. Emile Hamou.

