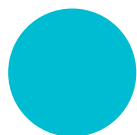


COMO ENCONTRAR O PROFISSIONAL INTERINO ADEQUADO PARA A SUA EMPRESA



Como encontrar os gestores interinos adequados para a sua empresa



Introdução



Deve contratar um gestor interino?



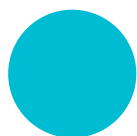
Os benefícios e os desafios de contratar profissionais em regime de interim management



Como pode atrair talento interino?



Os benefícios de uma boa empresa de recrutamento



Como entrar em contacto connosco

Introdução

A procura por profissionais interinos tem aumentado nos últimos anos. As empresas em economias com um forte regime concorrencial devem estar sempre preparadas para dar resposta às novas exigências e tendências de mercado.

As organizações têm neste momento o duplo desafio de reestruturar e retomar a atividade no pós-pandemia enquanto enfrentam também as incertezas causadas por questões como a guerra, seca, crise energética e inflação. Neste contexto desafiante, os gestores interinos podem ajudá-las proporcionando-lhes o conhecimento especializado que não têm internamente, de forma célere. Este know-how pode ser útil, por exemplo, no estabelecimento ou na implementação de novos processos, sistemas ou departamentos, ou na gestão de mudanças na empresa.

Este guia irá ajudá-lo a decidir se um gestor interino constitui a solução certa para a sua empresa, analisando quais são os benefícios e os desafios da contratação de conhecimento especializado em regime de interim management.

Deve contratar um gestor interino?



Um gestor interino pode ser uma mais-valia em várias situações. Desde o preenchimento de uma lacuna urgente até ao apoio numa fase de transição da sua empresa, este profissional pode ser exatamente o tipo de pessoa que precisa de atrair para a sua equipa.

Este tipo especial de contratação é semelhante ao de um consultor de gestão, mas com a vantagem de ser muito mais especializado. Este profissional consegue também apresentar uma abordagem mais completa em relação à sua situação e necessidades.

Para que possa tomar a decisão correta, verificando se realmente faz sentido recrutar em regime de interim management, deve analisar a situação colocando algumas questões.

Precisa imediatamente de alguém?

Se a sua empresa estiver prestes a passar por grandes mudanças ou se alguém essencial à organização tiver saído, é provável que não tenha muito tempo para agir. Neste caso, um gestor interino pode ser uma grande mais-valia.

A contratação de um profissional em regime de trabalho permanente pode demorar meses, mas um gestor interino poderá ter disponibilidade numa questão de semanas ou mesmo dias. Este tipo de profissional trabalha por norma durante três a nove meses em cada projeto, o que pode constituir o prazo perfeito para encontrar uma contratação permanente, ou para a sua empresa se ajustar a quaisquer que sejam os desafios que enfrenta.

Tem um problema específico?

A menos que a natureza ou abrangência das necessidades requeira um perfil generalista, é possível que um gestor interino constitua a sua melhor opção. Estes profissionais são altamente especializados nas suas áreas de atuação, aplicando o seu know-how específico e aprendizagem de experiências anteriores aos desafios.

E, contrariamente aos consultores de gestão, estes perfis não só irão desenvolver um plano para a sua empresa como depois irão fazê-lo avançar. Enquanto os consultores externos deixam a implementação da estratégia a cargo da empresa cliente, um gestor interino irá executar a sua visão e certificar-se de que esta tem os efeitos desejados na organização para a qual se encontra a trabalhar.



Precisa de uma opinião imparcial?

Embora os consultores de gestão normalmente reportem a uma agência, um gestor interino reporta diretamente a si. O seu principal objetivo consiste em fazer com que a sua organização seja gerida de forma mais eficaz, por isso, estes profissionais preocupar-se-ão sempre com os melhores interesses da sua empresa.

Esta característica poderá ser muito útil em particular nos casos em que é necessário tomar medidas que provocarão descontentamento. Uma vez que são contratações temporárias, estes perfis não se deixam enredar nas políticas e discussões de escritório. São profissionais que têm como foco efetuar o trabalho, atender às necessidades e efetuar melhorias nos sistemas ou negócio, tendo uma forte resiliência face às reações negativas que algumas decisões menos populares possam causar nos outros colaboradores.



Está a trabalhar com um orçamento limitado?

É dispendioso contratar um colaborador a tempo inteiro. E, se estiver a passar por uma fase de transição, pode não ter o capital extra, ou a liberdade de headcount, para atrair um novo gestor para uma equipa que precisa de liderança e orientação.

Um gestor interino trabalhará para a sua empresa apenas durante o projeto para o qual é requerido, permitindo-lhe uma flexibilidade nos custos. Este profissional deverá cumprir os seus objetivos e sair da empresa no prazo acordado por ambas as partes, deixando como legado uma equipa mais eficiente, dentro do orçamento previsto pela organização.



Não pretende chamar a atenção?

As mudanças organizacionais causam sempre nervosismo nos colaboradores. Se tiver de atrair alguém a tempo inteiro, especialmente após iniciar uma fase de transição, pode gerar algum desconforto. A incerteza de uma nova figura de liderança pode ser bastante intimidante em alguns casos.

Ao encontrar-se na empresa apenas por um período de tempo definido, o gestor interino tem automaticamente menos probabilidade de causar uma reação negativa entre os colaboradores. Estes estarão mais abertos às sugestões e estratégias desta contratação temporária, convictos de que o profissional está lá verdadeiramente para exercer um impacto positivo durante a sua estadia.

Por outro lado, no caso de um membro da sua equipa discordar do gestor interino, haverá à partida menos risco de perder consequentemente esse colaborador, que reconhecendo o caráter temporário da situação terá mais tolerância para lidar com a situação.

Estes são alguns dos principais motivos pelos quais o interim management pode ser uma excelente solução de recrutamento para a sua empresa. Acreditamos que a popularidade deste tipo de recrutamento, já extremamente utilizado em países como Reino Unido, Alemanha ou Estados Unidos da América, tenderá a aumentar em Portugal e que a procura por estes especialistas em resolução de problemas será cada vez maior.

Os benefícios e os desafios de contratar em regime de interim management



Quais são os principais benefícios da contratação de profissionais interinos? E qual é o desafio mais comum?

Perante a dificuldade de contratar rapidamente o talento ideal, através do regime de contratação permanente, muitas empresas optam por proporcionar aos seus atuais colaboradores a oportunidade de expandir o seu conjunto de competências, aceitando novos projetos ou responsabilidades. Esta solução poderá ter a dupla vantagem de conseguir rapidamente os recursos necessários enquanto promove a motivação de colaboradores que procuram novos desafios.

Contudo, sobrecarregar indiscriminadamente os ou-

tros colaboradores, alocar profissionais com pouca experiência ou sem as competências adequadas para as necessidades ou demonstrar internamente uma certa falta de rumo para a substituição pode ter efeitos negativos na motivação e produtividade dos membros das equipas e nos resultados da empresa.

Quando um projeto envolve um nível elevado de risco e investimento, contratar um interim manager especialista, com experiência relevante e comprovada, pode constituir a melhor forma de abordar esta situação e assegurar uma execução bem-sucedida.



Está a contratar competências temporárias

Para se antecipar à concorrência, as empresas devem inovar de forma constante. Num mercado em evolução contínua, a janela temporal para implementar uma nova estratégia ou tecnologia, antes de outra mais recente surgir, é curtíssima. Neste contexto, é impossível uma empresa ter sempre todas as competências necessárias para enfrentar os no-

vos desafios nas suas equipas.

Os gestores interinos muitas vezes especializam-se numa área específica, proporcionando uma grande experiência proveniente de projetos anteriores. Enquanto estes profissionais implementam a nova tecnologia, terá algum tempo para recrutar um colaborador que consiga trabalhar com ela mais tarde.



É mais fácil lidar com o aumento da carga de trabalho

Todas as empresas atravessam períodos de carga de trabalho acrescida. Basta pensar no lançamento de um novo produto, numa auditoria, no processo de final do ano ou nas alterações à legislação e aos regulamentos.

Nestes momentos, é bom ter a capacidade de contratar um especialista que consiga ajudar a efetuar

o trabalho sem ser necessário um longo período de formação. Os gestores interinos apresentam essas competências, sendo eficientes, especializados e orientados para os resultados. Além disso, têm interesse em concluir o projeto dentro dos prazos acordados.



Permite cobrir ausências a longo prazo

Os colaboradores em funções de gestão superior podem estar ausentes por grandes períodos de tempo devido a licença sabática, férias prolongadas,

doença ou gravidez. Na sua ausência, a gestão e a estratégia das empresas não podem ficar suspensas.



A velocidade é indispensável ao contratar profissionais interinos

Um desafio frequente na contratação de colaboradores interinos reside na velocidade indispensável para preencher o projeto. Os interim managers de sucesso têm boas redes de contactos e, muitas vezes, um plano já delineado para a sua próxima missão. Quando procura um candidato especializa-

do que esteja imediatamente disponível, deve contar que os melhores profissionais já tenham múltiplas oportunidades em cima da mesa. É crucial ter um processo de recrutamento eficiente em vigor para evitar quaisquer atrasos.

Como pode atrair talento interino?



A forma como as empresas atraem talento interino, destacando-se da concorrência, é cada vez mais importante.

A procura por parte dos consumidores está a mudar, a pressão sobre as operações está a aumentar e, para competir, as empresas estão cada vez mais a investir em aspetos como a tecnologia, reconfiguração da rede e eficiências do website.

Nas situações em que tanto a execução bem-sucedida do projeto como as perturbações mínimas das operações são imperativas, o mercado está a contar fortemente com os profissionais interinos.

Apresentamos algumas das melhores formas de atrair o talento interino de topo no mercado atual.

1 Promover uma boa reputação

A reputação da empresa constitui um fator essencial no processo de tomada de decisões do talento de topo. O mercado de gestores interinos é limitado e o estabelecimento de redes de contacto entre os mesmos é vasto. Uma reputação de entrevistar profissionais interinos sem intenção de os contratar pode dar origem a uma certa relutância por parte de outras pessoas que possam estar a considerar a sua organização.

2 Missões únicas

É compreensível que os profissionais interinos prefiram trabalhar em toda a missão, do início ao fim, por oposição a começar a meio do projeto ou sair da empresa antes de este ter acabado. Estes perfis consideram que podem aportar mais valor à missão a longo prazo, estando envolvidos desde o início no projeto.

3 Responder o mais rapidamente possível

Os profissionais interinos talentosos muitas vezes têm diferentes oportunidades ao mesmo tempo. Se pretende certificar-se de que irão optar pela sua empresa para a sua próxima missão, precisa de criar um processo de recrutamento fácil. Se os candidatos tiverem de esperar muito tempo pela sua resposta acabarão muito provavelmente por aceitar outro projeto aliciante que lhes seja proposto primeiro.

4 Ter atenção ao salário e benefícios

Os gestores interinos devem ser encarados como profissionais especializados e não, de todo, como uma solução pouco dispendiosa para a resolução de problemas. Pela sua experiência e competências serão, à partida, perfis que procuram um salário atrativo e um pacote de benefícios interessante.



As vantagens de trabalhar com uma boa empresa de recrutamento



Trabalhar com uma boa empresa de recrutamento permite-lhe um rápido acesso aos melhores candidatos do mercado.

Enquanto gestor de RH, tudo o que precisa de fazer é escrever “interino” na barra de pesquisa do LinkedIn ou do Google e obterá uma vasta lista de profissionais interinos que oferecem os seus serviços. No entanto, como pode saber que gestor interino se adequa melhor ao seu projeto?

É aqui que uma boa empresa de recrutamento o pode ajudar, oferecendo as seguintes vantagens:

1 Uma ampla rede de contactos

Uma boa empresa de recrutamento desenvolve uma relação a longo prazo tanto com os clientes como com os candidatos. Essa relação não termina na integração do profissional na empresa cliente. O consultor continua a monitorizar o processo de integração para garantir que ambas as partes estão satisfeitas. Graças a esta boa relação, os consultores de recrutamento conseguem encontrar muito rapidamente os melhores candidatos disponíveis.

2 Transparência

As empresas de recrutamento de prestígio informam os clientes de todos os passos do processo. Realizam também inquéritos de qualidade, junto dos clientes e dos candidatos, para verificar se as expectativas foram correspondidas.

3 Aconselhamento direto e honesto

Se um colaborador interino não constituir a solução adequada para uma empresa, o consultor irá indicá-lo de forma transparente pois a satisfação do cliente a longo prazo é mais importante do que uma colocação única.

4 Seleção rápida de bons candidatos

A rapidez na identificação de perfis é especialmente importante ao contratar profissionais interinos que possam começar o mais rapidamente possível. Deve ser possível apresentar uma pré-seleção de dois ou três bons candidatos no espaço de 48 horas.

5 Avaliação profunda e verificação de referências dos candidatos

A análise e a avaliação de profissionais interinos são rigorosas para que seja possível apresentar os melhores e mais experientes colaboradores. Por outro lado, se um candidato sair prematuramente de um projeto, dentro do período de garantia, a empresa irá procurar uma substituição sem custo acrescido para o cliente.



Como entrar em contacto connosco

Os nossos consultores estão disponíveis através de e-mail, telefone fixo, telemóvel e videoconferência para o apoiar em todas as suas necessidades de recrutamento.

Para uma discussão confidencial inicial, [entre em contacto com um dos escritórios da Michael Page](#), pedindo para ser contactado por um consultor especializado para o seu setor, região e função a recrutar.



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup