

Mais um ano de Melhores Gestores de Pessoas

Pelo segundo ano consecutivo, a iniciativa Melhores Gestores de Pessoas vai distinguir, no final deste mês de outubro, os que assumem o seu papel de liderança com rigor, empenho e, fundamentalmente, com nota positiva dada pelas equipas que lhes reportam. Conheça como funciona a metodologia usada para distinguir os melhores.

por: **Susana Justo**, Diretora-geral, QMetrics

A iniciativa Melhores Gestores de Pessoas permite às organizações premiarem os seus colaboradores enquanto líderes de referência para as suas equipas. Este projeto surgiu com o objetivo de valorizar os gestores que contribuem para que as suas organizações sejam sustentáveis o que acarreta, por um lado, a capacidade de gerar um bom ambiente de trabalho para os colaboradores e, por outro lado, a rentabilidade do ponto

de vista financeiro. Com efeito, a sobrevivência das organizações depende muito da qualidade, do envolvimento e da dedicação dos seus colaboradores. O facto do gestor de pessoas ter como principais funções as de organizar, motivar, liderar e contribuir para o desenvolvimento das pessoas que fazem parte da sua equipa, torna-o um elemento fundamental para o bom desempenho das organizações. É desta forma possível premiar quem dentro

das empresas ajuda a desenvolver talento e a criar valor.

A metodologia foi desenvolvida em duas fases. Numa primeira fase foi realizada uma pesquisa exaustiva sobre este assunto, quer bibliográfica quer sobre projetos similares realizados noutros países. Como se entendeu que o modelo a definir ganharia muito com a adaptação à realidade portuguesa foram convidados, com este objetivo, numa segunda fase, um conjunto de especialistas em recursos humanos a dar a sua contribuição. Esta contribuição, de grande valor, permitiu que o modelo a utilizar avalie as competências e características consideradas, por estes especialistas, como as mais relevantes para um gestor de pessoas em Portugal.

O modelo adotado caracteriza o gestor nas seguintes áreas:

- Desenvolvimento e o desempenho das pessoas dentro da sua equipa.
- Desenvolvimento e o desempenho da equipa.
- Desenvolvimento e o desempenho da empresa de que fazem parte.

Estas dimensões reúnem as competências do gestor, ou seja o que o gestor pratica enquanto líder da sua equipa. Aqui é medida, entre outros aspetos, a motivação que o gestor transmite à sua equipa, a forma como facilita a comunicação dentro da equipa e como comunica a visão da organização.

No entanto, a forma como estas ações são praticadas é igualmente importan-



| Top 5 | Dimensão |
|----------------------|-----------------|
| Foco no Cliente | Organização |
| Resiliência | Características |
| Acessibilidade | Características |
| Envolvência | Características |
| Estímulo da Inovação | Organização |



| Bottom 5 | Dimensão |
|---|-----------------|
| Otimização de recursos e competências | Equipa |
| Facilitação de comunicação dentro da equipa | Equipa |
| Objetividade | Características |
| Flexibilidade | Características |
| Delegação | Colaborador |

As cinco melhores e piores competências dos gestores de pessoas avaliados em 2012

Grandes Vencedores de 2012

te. Faz por isso parte do modelo adotado também a avaliação das características do gestor. Nesta dimensão são avaliados aspetos como autenticidade, integridade, flexibilidade, resiliência e coragem, entre outros.

A avaliação do gestor nestas quatro dimensões referidas (colaborador, equipa, organização e características pessoais) é efetuada pelos elementos da sua equipa. Para esse fim é realizado um convite a cada elemento da equipa para responder a um questionário. Este inquérito reúne mais de 60 aspetos a serem caracterizados de acordo com a perceção que detêm do seu gestor.

É a partir dos resultados apurados que são atribuídos os prémios. São premiados os 5 gestores melhor avaliados globalmente e são também premiados os 3 melhores gestores de equipas entre 5 e 9 elementos, 10 e 19 elementos e mais de 20 elementos.

A divulgação dos resultados de 2013 irá ser realizada no final do mês de outubro. Para além dos premiados vamos também ficar a conhecer que aspetos são, de uma forma geral, melhor e pior avaliados. Com os resultados de 2012 verificou-se que os gestores portugueses têm mais dificuldade na delegação, na facilitação da comunicação dentro da equipa, na otimização de recursos e competências e na atitude ao nível da flexibilidade e objetividade. E apresentam o seu melhor desempenho no foco de atenção no cliente, na coragem, na resiliência, na acessibilidade e na inovação. **■**

1º Lugar: Ricardo Figueiredo – Diretor de Produção da Gelpeixe

2º Lugar: José Manuel Carvalho – Diretor Administrativo e Financeiro da SRS Advogados

3º Lugar: Filipa Esteves – Diretora de Recursos Humanos das Páginas Amarelas

4º Lugar: Pedro Ramos – Diretor de Recursos Humanos da Camis

5º Lugar: Vítor Silva – Diretor Regional de Recursos Humanos do Hotel Tiara Park Atlantic Lisboa

Vencedores na categoria Setor Público

Adérito Barradas – Encarregado Operacional do SMAS Oeiras e Amadora

Carlos Pedroso – Encarregado Operacional do SMAS Oeiras e Amadora

Pedro Ramos – Diretor de Recursos Humanos da Camis

Vencedores na categoria Dimensão de Equipa (5 a 9 colaboradores)

Filipa Esteves – Diretora de Recursos Humanos das Páginas Amarelas

José Manuel Carvalho – Diretor Administrativo e Financeiro da SRS Advogados

Vítor Silva – Diretor Regional de Recursos Humanos do Hotel Tiara Park Atlantic Lisboa

Vencedores na categoria Dimensão de Equipa (10 a 19 colaboradores)

Adérito Barradas – Encarregado Operacional do SMAS Oeiras e Amadora

Pedro Ramos – Diretor de Recursos Humanos da Camis

Ricardo Figueiredo – Diretor de Produção da Gelpeixe

Vencedora na categoria Dimensão de Equipa (mais de 20 colaboradores)

Paula Peixoto – Human Resources Consultant da Olisipo

Ranking Melhores Gestores de Pessoas 2012

Adérito Barradas – Encarregado Operacional do SMAS Oeiras e Amadora

Ana Quintela – Gerente da Tetraplano

Antonio Raab – Diretor-geral da Hilti Portugal

Beatriz Rubio – CEO da RE/MAX

Carlos Pedroso – Encarregado Operacional do SMAS Oeiras e Amadora

Conceição Ribeiro – Diretora-geral do Hotel Tiara Park Atlantic Lisboa

Fernanda Barata de Carvalho – Diretora de Recursos Humanos da Accenture

Irene Cardoso – Diretora de Recursos Humanos da Olisipo

Javier Valera – CEO da Baxter

Jorge Valentim – Diretor Comercial do Grupo Acitel

Manuel Alvarez – Presidente Executivo da RE/MAX

Matthieu Douziech – Diretor de Recursos Humanos da L'Oréal

Nelson Pires – Diretor-geral da Jaba Recordati

Paula Peixoto – Human Resources Consultant da Olisipo

Paulo Figueiredo – Responsável de Contact Center da Seguro Directo

shl™

The CEB Talent
Measurement Solution

SHL Portugal

An approved SHL Distributor



Utilize com autonomia os testes e questionários *online* da SHL:

- *Testes* de Aptidões (*Verify*)
- *Questionários* de Personalidade e Motivação (OPQ e MQ)

Contacte a SHL Portugal

Lisboa (+351) 217 813 900 • Porto (+351) 226 005 383 • shl@shlportugal.pt • www.shl.pt