

Cultura empresarial no sector da consultoria

Autonomia e empowerment

Os consultores apreciam muito a liberdade e autonomia na execução das suas tarefas. A pressão do número de dias facturáveis é muito alta. O sector é flexível em relação ao pessoal, horas flexíveis e possibilidade de trabalhar em casa?

Comunicação, conhecimentos e informação

A estagnação dos seus conhecimentos pode ser motivo de despedimento. É, portanto, importante aprender constantemente. A gestão de conhecimentos é essencial porque são os conhecimentos que vendem. A maioria das empresas tem bases de dados com informações sobre projectos, muitas vezes de todo o mundo. Isto é necessário por causa da grande rotação de pessoal no sector. A transferência de conhecimentos através destas bases de dados tem duas formas, por um lado é instrutiva: aprende muito ao usá-las, por outro lado aprende muito ao introduzir os conhecimentos adquiridos na base de dados, ao fazê-lo tem que pensar explicitamente neles e na sua experiência de aprendizagem.

São normais reuniões frequentes em que se recolhem ideias junto dos trabalhadores ou se discutem dossiers problemáticos. O sector usa frequentemente um sistema com supervisores ou conselheiros. Os colaboradores jovens têm uma espécie de padrinho ou madrinha, alguém de um nível mais alto, a quem podem perguntar várias coisas e que é responsável pelo acompanhamento, controlo e avaliação deles. Trabalhar em projectos determina em grande medida a maneira de colaborar e de lidar uns com os outros neste sector. O facto de se trabalhar com uma equipa diferente para cada projecto pode fazer com que aprendam coisas novas.

Criatividade

Em algumas empresas a criatividade não é muito importante e os aconselhamentos são construídos a partir de experiências anteriores. Noutras empresas existe um prémio para a solução mais criativa. Se tiver uma ideia muito boa recebe um orçamento para desenvolvê-lo. Às vezes é difícil ser criativo por causa da pressão do tempo e recorre-se necessariamente à experiência anterior. A criatividade não pode ser um objectivo em si. O processo criativo tem que oferecer também uma mais valia no plano de conteúdo.

Organizações de aprendizagem

Geralmente, nestas empresas, lida-se com os processos de aprendizagem e de empowerment de uma forma muito particular:

- ⇒ Lidar com erros: geralmente os erros não são motivo de despedimento.
- ⇒ Os conhecimentos são importantes: os consultores têm muitas oportunidades para participar em acções de formação, há muitas possibilidades para trocar conhecimentos e há várias bases de dados à disposição, em vários sítios.
- ⇒ Empowerment: muita liberdade e autonomia na execução das tarefas.
- ⇒ Organizações horizontais: são os níveis superiores que tomam as decisões estratégicas. Por causa do crescimento no sector verifica-se cada vez mais estrutura e hierarquia nas empresas.