



O QUE (REALMENTE) FUNCIONA NA SUA EMPRESA?

Gostaria de recomendar a leitura do livro "O que (realmente) funciona" de autoria dos senhores William Joyce; Nitm Nhoria e Bruce Roberson (editora Campus). Estes profissionais realizaram em conjunto com acadêmicos, presidentes de empresas de renome e consultores, um trabalho de pesquisa no campo de administração empresarial norte americana denominado como projeto EVERGREEN.

Este trabalho levou cinco anos para ser concluído e o seu propósito principal era identificar dentre as 160 empresas de sucesso e fracasso selecionar o que realmente funciona e gera resultados econômicos nas organizações de sucesso.

Os pesquisadores concluíram, após analisarem a performance das empresas selecionadas nos últimos 10 anos (1991 – 2001) que as organizações de elevada performance no médio a longo prazo adotavam 8 práticas que eles classificaram como sendo primárias e secundárias.

As primárias, segundo os autores, são absolutamente imprescindíveis para o sucesso empresarial, e são:

a) Uma estratégia clara e objetiva, isto é, seja qual for sua estratégia, preços baixos, produtos inovadores ou outras... ela só funcionará se estiver nitidamente definida, claramente enunciada e bem compreendida pelos empregados. Um dos requisitos chave é concentrar-se no crescimento.

b) Avaliação do desempenho, isto é, nem sempre você vai deslumbrar seus clientes, mas faça tudo para não decepcionar. Tornar-se uma empresa vencedora consiste em obter ganhos de produtividade na ordem de 6 a 7% ao ano.

c) Uma cultura empresarial de sucesso é aquela que serve de apoio para altos padrões de desempenho e reconhecimento equilibrado com o resultado obtido.

d) Estrutura compatível, o que realmente conta é se a ela reduz a burocracia e simplifica o trabalho. Mais simples e mais rápido é isso que constitui o melhor alvo para toda e qualquer organização.

As secundárias são todas importantes mas que pelo menos duas delas sejam

aplicadas nas práticas da organização para garantir seu sucesso, e são:

e) Talento, isto é, o mais importante indicador de profundidade e de talento em sua organização é ela ser capaz de desenvolver seus próprios astros.

f) Liderança, o desafio é escolher grandes gestores, a pesquisa demonstrou a possibilidade de ganhos de desempenho na ordem de 15%.

g) Inovação, a empresa dinâmica é aquela que está sempre apresentando inovações em seus bens e serviços. Mas é igualmente importante prever e não simplesmente reagir a acontecimentos que venham a prejudicar o setor.

h) Parcerias e fusões, isto é, a sua organização não pode perder o foco de ser líder dentro da sua cadeia produtiva.

As perguntas que nos ocorrem são:

O quanto a sua empresa tem se empenhado no entendimento, definição, disseminação, aplicação e reconhecimento destas práticas?

Qual tem sido a nossa capacidade de identificar, desenvolver e reter profissionais e gestores talentosos?

Nossos níveis de avaliação e padrões de excelência de produtos e serviços estão suportados pela capacitação constante e estrutura adequada?

Também podemos optar por defender que este trabalho só serve para as empresas americanas e continuar com o discurso que a "nossa realidade" é outra, isso não funciona no nosso "ramo de atividade".

Ou podemos nos dar conta de que podemos aperfeiçoar nossa organização e contribuir para o seu crescimento.....então mãos a obra.

Fonte: Pedro Roberto Blos Sobrinho