



PERGUNTA ABERTA

Decorrido 1 mês após a divulgação pelo blog (<http://gesbanha.blogs.sapo.pt>) e pela rede social/profissional LinkedIn da seguinte questão, partilho com todos as respostas que recebi e que espelham a opinião de 24 cibernautas que, como eu, se preocupam com os valores que devem dirigir uma organização pelo ambiente de crise que se instalou:

”O que mantém uma empresa coesa nos tempos conturbados em que vivemos?”

RESPOSTAS

“Na verdade, uma boa questão!! sem teorizar muito e, porventura, sem grande que constitua grande originalidade, diria:

1. uma liderança (reconhecida, inspiradora e mobilizadora)
2. um projecto (visão a prazo, estratégia e objectivos claros)
3. excelente comunicação interna”

Helena Duarte

“Por paradoxal que pareça creio mais fácil manter a coesão em tempos conturbados do que quando as coisas são mais fáceis. Claro que continua a ser muito importante que todos conheçam e compreendam o que devem fazer, para onde vão e porque o fazem, o que está compreendido nas variáveis fundamentais Visão, Missão e Objectivos Estratégicos. Talvez valha a pena afixá-los nas paredes (para quem o não faz normalmente).”

Eduardo Santos

“Identidade... Depois missão e valores partilhados por todos na empresa, pois estes são os activos mais importantes e capazes de resistir a qualquer crise. Tudo isto deve conduzir a uma forte relação entre os colaboradores, clientes e demais stakeholders e a empresa.”

Octávio Viana

ATM - Investor and Technical Analysts Association

"Nos tempos de crise económica é crítico que as empresas tenham equipas de pessoas motivadas e que se unem para em conjunto superarem as dificuldades enfrentadas pela crise económica. As empresas necessitam de sentir que podem contar com os empregados em momentos maus. Mas, as empresas também têm que saber compensar esses empregados em melhores alturas... "

Alexandre Tavares
Galp Energia

"A coesão da equipa de gestão e a sua atitude determinarão o comportamento dos restantes colaboradores.

A liderança comunicativa e receptiva a feedback interno e externo mas, em simultâneo, firme e fiel a uma missão sem cair na demagogia de querer ser democrata sem mais."

Libório Silva
Centro Atlântico

"Em termos muito gerais direi que a coesão ou implicitamente o sucesso de qualquer empresa em particular em momento de recessão económica (diria que mais do que uma crise financeira e agora económica, vivemos numa profunda crise social e cultural), depende em termos resumidos de duas variáveis: parceiros da empresa (entenda-se, clientes, fornecedores, pessoal e bancos) e do Estado. Aliada a uma gestão com um mínimo de bom senso (o que não existe como se vê em algumas instituições bancárias e não só...) o empresário tem algum poder para escolher e definir a primeira variável. O Estado é um mal com que temos de aprender a viver e sobre o qual nada podemos fazer (a não ser que estejamos na política ou tenhamos por lá um amigo ou familiar...).

A coesão resulta então da capacidade da empresa se redimensionar a cada momento do seu ciclo de vida, escolhendo os parceiros correctos, sabendo prever o futuro e se possível aplicar a tudo isto uma boa dose de diversificação, a começar pelo negócio em si mesmo."

Paulo Simões
Papelaria Fernandes

"No nosso entender uma forte liderança. Tanto a nível de topo como a nível da área comercial para que a equipa não entre numa espiral descendente de confiança e fique de facto tudo perdido. "

José Almeida
Ideias e Desafios

"Uma gestão adequada, um control rigoroso do cash flow e uma forte aposta na area comercial. "

José Carlos Graça
Netshop

Neste momento em particular, mas noutros diria o mesmo, julgo ser fundamental ter uma enorme capacidade para explorar as nossas redes de contactos, mantendo e estabelecendo laços de confiança com as pessoas certas. O modo como cuidarmos dessa rede de contactos vai criar uma verdadeira diferenciação. Já não é só o conhecimento que conta, Know-How (que fazemos), mas a confiança, as amizades e as redes de relacionamento que criamos com clientes, potenciais clientes e todos os stakeholders , ou seja, o Know-Who (quem conhecemos).

O que é importante para uma empresa sobreviver com sucesso neste tempo, mantendo a sua integridade interna e mantendo-se apelativa para o exterior , é que além de utilizar tecnologia de ponta, deve igualmente, ter em atenção o modo como nutre e personaliza a sua rede de contactos pessoais e profissionais, criando laços de confiança.

Joana da Nóbrega Guilherme
GesEntrepreneur

“O denominador comum da maior parte dos post anteriores tem sido os "colaboradores", por exemplo: "a vontade e o ânimo de todos os colaboradores, que em conjunto através de pequenas coisas, fazem grandes coisas".

Pois a grande questão é como fazer para criarmos colaboradores que sejam empreendedores ": julgo que o caminho passa por complementa a formação técnica/especializada com o desenvolvimento pessoal, ie , a promoção do empreendedorismo espiritual e o desenvolvimento da inteligência espiritual.

Para além de colaboradores e gestores com pensamento de ordem superior (workshops ou aconselhamento em filosofia aplicada), para gerirmos situações de crise é fundamental um auto-conhecimento profundo.

"Crise", em caracteres chineses, significa perigo + oportunidade, ou seja um problema não é mais do que uma oportunidade para evoluirmos. Só o conseguimos se soubermos ler os sinais exteriores (daí a importância do investimento em formação/educação), mas também lermos os sinais interiores (desenvolvimento pessoal, auto-conhecimento , ...).

Termino com a máxima sempre actual do sábio e estratega chinês Sun Tzu (algures no sec . V ac):

«Quem conhece o inimigo e se conhece a si mesmo, em cem batalhas nunca será derrotado.

Quem não conhece o inimigo mas de conhece a si mesmo, terá iguais probabilidades de vitórias e derrotas.

Quem não conhece o inimigo nem se conhece a si mesmo será derrotado em todas as batalhas»”

aninno
<http://emprender.esinnovation.eu/>

“A meu ver, a receita é sempre a mesma, estando ou não em crise/recessão.
Os gestores devem confiar nos seus colaboradores e não desconfiar.
Os gestores devem motivar os seus colaboradores e não desmotivá-los.
Os gestores devem transmitir e saber explicar que a situação económica/financeira está má, que é preciso mais esforço, que é preciso mais paciência, que têm que existir contenção dos custos e dos ordenados. Mas também devem demonstrá-lo e dar o exemplo.
Os gestores devem promover o espírito de equipa e não o contrário.
Os gestores têm que ter tempo para estarem/falarem/partilharem com os colaboradores
Os colaboradores têm que ser profissionais,
Os colaboradores têm que pensar e agir como se a empresa também fosse deles.
Os colaboradores devem sempre expor as suas ideias juntos dos gestores(e os gestores tem que estar preparados para ouvi-las)
Os colaboradores têm que tentar sempre, serem os melhores nas suas áreas e nos trabalhos/projectos que desenvolvem.
Os colaboradores não devem estar á espera que a empresa lhes faculte/patrocine formação, têm que ser eles próprios a procurá-la. Têm que ler, têm que investigar, têm que estar informados, têm que eles próprios cultivarem o seu “conhecimento”

Por fim a Empresa deve criar objectivos comuns, fomentar o diálogo, democratizar/partilhar as decisões, ter abertura á crítica, em resumo ser uma empresa onde todos (colaboradores/clientes/gestores) gostem de estar.”

Karlos

“Eu identifico aqui as 8 principais características para as empresas suplantarem esta tão badalada crise:

- Comunicação
- Criatividade
- Inovação
- Transparência
- Perseverança
- Diferenciação
- Posicionamento
- Visão estratégica

E nunca esquecer: em tempos de crise, fecha-se uma porta, escancara-se uma janela!”

Renato Póvoas

<http://www.relacoespublicassemcroquete.blogspot.com/>

“A coesão da equipa de gestão e a sua atitude determinarão o comportamento dos restantes colaboradores.

A liderança comunicativa e receptiva a feedback interno e externo mas, em simultâneo, firme e fiel a uma missão sem cair na demagogia de querer ser democrata sem mais.”

Libório Manuel Silva

"Penso que a comunicação entre os responsáveis e os seus colaboradores é muito importante.

Os colaboradores têm que perceber que os tempos são difíceis e os líderes devem-lhes saber explicar, com simplicidade, porquê.

Os colaboradores devem perceber que o facto dos clientes serem cada vez mais "chatos" é normal, principalmente numa altura difícil. Os responsáveis podem/devem explicar aos seus colaboradores (aos que não tenham ainda percebido) as dificuldades porque passam os clientes. Até porque não podemos deixar que os clientes se "chateiem" connosco, senão estamos todos mal.

Mas, a mensagem de responsabilidade, de pedido dum esforço continuado ou ainda adicional, deve ser acompanhada dum conclusão positiva, honesta e realista. Os colaboradores devem ser conscientes das dificuldades, mas apavorá-los e ameaça-los não vai contribuir para a coesão da equipa.

Sigamos o exemplo do Obama. Yes we can !!!

João Patrício dos Santos
Gesventure

"A coesão de uma empresa está no capital humano que detém. Quem não valorizou esse capital vai passar um mau bocado.

Na minha opinião as empresas só se manterão coesas se conseguirem fazer o que está neste link."

<http://www.slideshare.net/satanic/new-year-resolutions-2009-presentation-881490/>

Lourenço Brito e Faro
Grupo Prime

"A vontade firme dos seus dirigentes e accionistas e a resiliência dos seus colaboradores."

Ilidio Serodio
PCG Group

"Concordo com os restantes participantes,

Uma liderança democrata (comunicativa) é fundamental para ultrapassar os tempos.

A liderança deverá ser capaz de explicar e democratizar as suas decisões, no fundo estará em causa o trabalho de todos. Se forem explicadas as dificuldades os colaboradores "irão saber vestir a camisola". São neste tempos que devemos manter mais unidos.

Aproveito também para solicitar ao "Dono do Blog" para abrir mais o blog às participações.

Sendo o senhor o “pai do empreendedorismo em Portugal”, não lhe fica bem, criar tantas comunidades fechadas como por exemplo o grupos Business Angels, que parecem clubes de amigos investidores. A democracia gera valor e riqueza, é esse um dos valores do empreendedorismo.”

era_uma_vez um empreendedor

“Uma liderança em quem se confie, seria o factor que eu apontaria, se tivesse de escolher apenas um. Parece-me que, em tempos conturbados, um ou vários líderes capazes, à frente de um projecto, exercem forte influência junto dos restantes colaboradores - sobretudo em culturas como a portuguesa, em que há tendência para a centralização do poder.”

André Mendes

“A credibilidade na equipa de gestão.
A confiança mútua dos elementos da equipa.
A abertura à crítica construtiva e ao espírito de iniciativa dos funcionários, mesmo os do nível mais baixo.”

Lopo Lencastre de Almeida
<http://www.brainventures.net/>

“Disclaimer inicial: não estou preocupado com os tempos conturbados em que vivemos. Nem é uma diferença de um ou dois pontos percentuais do PIB que deve muda a perspectiva e o rumo das empresas. O rumo em que acreditamos.

São com estes que eu e os meus contamos para vencer este ano:

- . Paixão
- . Iniciativa
- . Empenho
- . Liderança
- . Coragem
- . Fé
- . Felicidade”

João Duarte
<http://www.dofundodacomunicacao.blogspot.com/>

“Não há receitas únicas.
Desde logo variam em função do tamanho da organização.

Mas há experiências comuns que nos revelam o que está mal. Serão as TRADICIONAIS estruturas hierárquicas um catalisador de desenvolvimento das unidades económicas? Os

critérios tradicionais de selecção de candidatos (lobby e graduação) responderão aos desafios que se aproximam? Que valorização é que estamos a atribuir aos skills dos candidatos como pe a capacidade de motivação, o pensamento crítico e a capacidade de dinamização de grupos?”

Frederico Lucas

<http://inovacaoeinclusao.blogspot.com/>

“Considerando o clima de incerteza e desconfiança actual, acho q a melhor atitude que as empresas devem adoptar é a da transparência fazendo circular toda a informação que permita aos colaboradores e chefias estar conscientes da realidade que a empresa atravessa. Só esta atitude permite manter a confiança, a credibilidade e a unidade da organização.”

Pedro Felix

“Da minha experiencia da trabalhar numa multinacional com uma gestão focada para os objectivos (penso que é a gestão correcta), acho que o que mantém uma empresa coesa é a vontade e o ânimo de todos os colaboradores, que em conjunto atraves de pequenas coisas, fazem grandes coisas.

uma visão integrada, objectivos comuns.

penso que isso se obtem valorizando o factor humano juntamente com o rigor orçamental e de gestão do processo em todas as vertentes.

é o meu ponto de vista :)) há outros factores obviamente.”

sly

“Saber que tem os melhores colaboradores para enfrentar a tempestade e sobrepor-se à concorrência, incentivar a participação dos colaboradores em novas soluções (provavelmente terá surpresas agradáveis). Incentivar à formação sem que para isso exista necessidade de investimento financeiro. Numa altura de abrandamento procurar novas maneiras de fazer com objectivo de se fazer melhor.”

Rui Venâncio

<http://venasinside.blogspot.com/>