

Como tornar sua empresa mais ágil



Responda rápido: a sua empresa está pronta para as transformações do mercado? Confira aqui dicas para deixar os negócios mais flexíveis e competitivos.

Não é apenas uma impressão. As companhias precisam ser mais dinâmicas do que antes. A prova está no ranking das 500 maiores organizações americanas. O entra e sai da lista da Fortune nunca foi tão movimentado. Nos últimos dez anos, apenas duas empresas se mantiveram no top 5. As demais perderam posições, algumas delas para o setor de tecnologia.

A consultoria McKinsey fez um amplo estudo sobre o tema e concluiu que é possível, sim, conciliar agilidade e estabilidade. Pois é. A pesquisa indica que empresas consolidadas devem encontrar uma sintonia fina entre estes dois opostos. Trata-se, principalmente, de uma questão cultural. E isso precisa ficar claro para todos os colaboradores.

A lógica apresentada no estudo é a seguinte: quando uma grande empresa se move muito rapidamente, assume riscos desnecessários, toma decisões descentralizadas e pode ter problemas de escala. Por outro lado, estruturas rígidas demais trazem lentidão, comprometendo o processo. Então, como encontrar o meio-termo? Com coerência, acima de tudo. Avaliando o cenário cuidadosamente, para dar passos firmes, e revendo estruturas consolidadas, para andar mais rápido.

É comum que as empresas se organizem internamente em estruturas hierárquicas. Elas ainda são necessárias, só que em outro formato. A recomendação da McKinsey é criar níveis intermediários para acelerar fluxos de trabalho e flexibilizar parte da operação. Em outras palavras, trazer o espírito dinâmico de uma startup para as decisões do dia a dia. Trata-se da cultura “agile”.



E a transformação não se restringe às estruturas e aos processos. Os líderes são os impulsionadores desse movimento. A lista de habilidades dos CEOs modernos é bem diferente de décadas atrás. Veja algumas dicas da revista Forbes:

Colaboração em primeiro lugar. A tendência é que as decisões sejam tomadas de forma cada vez mais integrada e colaborativa. A consultoria HRM descobriu que metade dos funcionários americanos considera a comunicação frequente com a diretoria essencial para o engajamento.

CEOs bem avaliados entendem a importância da clareza no contato com os colaboradores. Esta característica pode evitar mal-entendidos e crises internas, além de demonstrar transparência e influência. O resultado é a construção de um relacionamento mais próximo e de confiança.

Por fim, a recomendação mais importante é a do desenvolvimento pessoal. Um estudo repercutido pela Forbes mostra que 7 em cada 10 funcionários prosperam ouvindo histórias de sucesso dos CEOs. E não é só isso: eles também querem aprender a superar obstáculos da mesma forma que seus líderes fizeram. Agora é com você: que histórias valiosas podem ser compartilhadas? Foque nisso: você pode ser cada vez mais inspirador para o seu time!