

Planejar a sucessão de lideranças previne riscos ao negócio

Guilherme Abdala

Sócio da Evermonte Executive Search

Se o motor das organizações são as pessoas, e são elas as principais responsáveis pelo sucesso (ou fracasso) de todo e qualquer negócio, então é fundamental refletir sobre a sucessão de lideranças. Afinal, se as pessoas são determinantes para a manutenção da competitividade das organizações, é essencial contar com um plano de contingência para que eventuais substituições ocorram sem prejuízos financeiros, operacionais ou até mesmo de imagem e reputação. É por este motivo que as empresas comprometidas com a governança não abrem mão de um bom planejamento sucessório.

Planejar a sucessão das lideranças significa, de certa forma, investir em um plano de prevenção. Afinal, sem o delineamento dos passos a serem adotados em caso de afastamento ou até de falecimento das principais lideranças à frente do negócio, as substitui-

ções podem se tornar um grande desafio. Para mitigar o risco de problemas em uma eventual transição, também é essencial investir nos líderes do futuro, capacitando aqueles profissionais que ainda não estão suficientemente prontos, mas que demonstram potencial de desenvolvimento. Na hora da necessidade, essa decisão pode trazer impactos diretos, de forma positiva, na continuidade e no desempenho das companhias.

Uma pesquisa interna recentemente produzida pela Evermonte Executive Search revelou que 46,97% das empresas analisadas não contam com um plano formal de sucessão. Outras 36,36% já desenvolveram este plano, mas o documento não é amplamente conhecido pelos funcionários.

Já 7,58% das companhias participantes afirmaram ter um plano formal, divulgado de forma ampla no ambiente interno, mas destacaram que ele não vem sendo implementado de forma consistente. Somente 6,06% mantêm a conduta

que se considera adequada: atuam sob uma visão de longo prazo e contemplam tanto a disseminação quanto a implementação integral do planejamento sucessório.

Esse cenário preocupante pode ser explicado por diversos fatores. Entre eles, o foco na atuação e nos resultados de curto prazo, a falta de responsabilização sobre os rumos do negócio, os recursos materiais e humanos limitados, a falta de alinhamento entre os stakeholders e, inclusive, as lacunas existentes na própria cultura organizacional. O último motivo é uma preocupação especialmente relevante no contexto das empresas familiares, em que as responsabilidades de administração recaem, quase que exclusivamente, sobre pessoas que fazem parte do núcleo familiar.

Em uma cultura mais restritiva, dificilmente funcionários alheios à família empresária terão a oportunidade de ascender às posições de alta gestão. Aliás, os problemas relacionados à sucessão estão entre os principais fatores para a baixa

longevidade desse perfil de empresa – estimativas mostram que, a cada 100 companhias familiares brasileiras, apenas 30% chegam à segunda geração e somente 5% sobrevivem para serem comandadas pela terceira geração da família empresária.

Esta conjuntura, em que uma alta taxa de organizações ainda desconsidera a importância de uma estratégia efetiva de sucessão pode (e deve) mudar. Investir no público interno é o primeiro passo, por meio da promoção de treinamento adequado e da estruturação de todas as diretrizes relacionadas ao planejamento de sucessão. Depois, é necessário implementá-lo com eficácia e torná-lo acessível a todos os stakeholders, uma iniciativa que agrega mais segurança ao futuro do negócio e contribui para o engajamento dos colaboradores no ambiente de trabalho. Outros movimentos são possíveis e variam de acordo com as singularidades apresentadas por cada organização. O mais importante, frente



Planejar a sucessão das lideranças significa, de certa forma, investir em um plano de prevenção

a esse panorama, é contar com um plano sólido e consistente para garantir a competitividade do negócio mesmo em meio a situações de transição inesperadas e, não raro, difíceis de serem enfrentadas.

Hiperautomação: 10 passos para implementá-la na sua empresa

Hermínio Gonçalves

CEO da SoftExpert Brasil

A hiperautomação está se tornando cada vez mais relevante à medida que as organizações buscam se adaptar a um ambiente de negócios em constante mudança e impulsionar a transformação digital em suas operações.

O que é a hiperautomação?

A hiperautomação é mais do que uma ferramenta, é uma mentalidade. Ela busca automatizar processos complexos que envolvem raciocínio, aprendizado, adaptação e decisão. Ela combina diferentes tecnologias, como BPM, RPA, Machine Learning (ML) e Inteligência Artificial (IA), por exemplo.

BPM é a sigla para Business Process Management ou Gerenciamento de Processos de Negócio. BPM é uma abordagem que se concentra no mapeamento, modelagem, automação, gestão e melhoria contínua dos processos empresariais, visando melhorar e otimizar os processos organizacionais para atingir seus objetivos

de forma eficiente.

RPA é a sigla para Robotic Process Automation, ou Automação Robótica de Processos. É uma tecnologia que usa robôs de software para imitar as ações humanas em tarefas repetitivas e baseadas em regras.

Machine Learning é uma área da Inteligência Artificial que usa algoritmos e modelos para fazer os sistemas aprenderem com os dados e melhorarem o seu desempenho. Já a Inteligência Artificial é a ciência que estuda e cria sistemas que simulam o funcionamento do cérebro humano, como reconhecimento de voz, imagem e texto, processamento de linguagem natural e análise de sentimentos.

Ao integrar essas tecnologias, a hiperautomação cria um ecossistema de automação que conecta pontos e melhora operações de forma inovadora. Dessa forma, ela leva as organizações para uma nova era de agilidade e inovação.

Como implementar a hiperautomação nas empresas?

Para implementar a hiperautomação nas empresas, é preciso

seguir alguns passos:

Avaliar as necessidades e oportunidades de automação

O primeiro passo é a identificação dos processos que podem ser automatizados na sua empresa. Nessa etapa, é essencial procurar processos que sejam repetitivos, demorados, propensos a erros e que consumam muitos recursos, além de pensar em quais departamentos podem se beneficiar mais com a automação.

Definir objetivos claros

É necessário definir o que a empresa pretende alcançar com a hiperautomação - reduzir custos, aumentar a eficiência e melhorar a qualidade são alguns dos exemplos. Objetivos claros e mensuráveis são importantes para avaliar o sucesso da tecnologia.

Escolher as tecnologias certas

É possível utilizar BPM, RPA, ML, IA ou outras tecnologias que se complementam. O importante é alinhar essas tecnologias com os objetivos e processos que serão automatizados.

Desenvolver uma estratégia de implementação

O quarto passo é a criação de um plano detalhado de como automatizar os processos. Isso envolve montar uma equipe de automação, definir um cronograma, alocar recursos e definir métricas de sucesso. Assim como comunicar o plano a todas as partes interessadas e envolvidas.

Testar a automação

Nesta etapa, é essencial fazer um piloto em um processo simples para verificar se as tecnologias e os processos funcionam bem. Isso ajuda a identificar problemas e corrigi-los antes da implementação em larga escala.

Implementar em larga escala

O sexto passo é a expansão da automação para outros processos e áreas. Antes disso, é importante garantir que todos os colaboradores estejam treinados e prontos para trabalhar com os sistemas automatizados.

Monitorar e ajustar

Usar métricas para avaliar o progresso em relação aos objetivos é essencial. Estar preparado para ajustar e otimizar os processos conforme surgirem novas ne-

cessidades e oportunidades também é um passo imprescindível para o início da automação.

Promover a cultura de automação

Educar e capacitar os colaboradores para aproveitar os benefícios da hiperautomação é importante para promover a cultura da automação e criar uma mentalidade de inovação em toda a equipe.

Integrar BPM, RPA, ML e IA de forma coesa

O próximo passo é integrar BPM, RPA, ML e IA de forma coesa e garantindo que as tecnologias trabalhem juntas e se comuniquem bem.

Evoluir constantemente

Por último, o décimo passo é a evolução constante. A hiperautomação é uma jornada contínua. É preciso estar aberto à evolução e à adoção de novas tecnologias.

Seguindo esses passos, é possível preparar as empresas para implementarem a hiperautomação com sucesso. A jornada de transformação digital traz vantagens significativas quando planejada e executada.