

Gestor Estratégico



“É preciso mais energia e muito mais trabalho para passar da incompetência para a mediocridade do que para melhorar o desempenho da primeira classe para a excelência”. P. Drucker

Já usei este *slogan* em artigo anterior, mas considero apropriado repetir, pois é em última instância, do que vamos desenvolver aqui.

O Gestor Estratégico é um generalista e, como tal precisa conhecer as várias disciplinas do corpo do conhecimento empresarial.

Considero fundamental o conhecimento da Aprendizagem Organizacional, posto que seja o aríete contra a resistência à mudança. As mudanças nas empresas podem ser entendidas, como um movimento de uma posição atual (presente) para uma posição desejada (futura).

O corpo gerencial que participa do processo de planejamento estratégico deve estar consciente e preparado, pois serão os agentes de mudança.

Estas mudanças ocorrem em duas dimensões:

1 Na dimensão pessoal: compromissos, envolvimento(visão compartilhada), geração do senso de unidade(aprendizagem em grupo), infusão da visão holística(pensamento sistêmico), autoconhecimento e prontidão para a mudança (domínio pessoal) e quebra de paradigmas de resistência ao novo (modelos mentais).

2 Na dimensão organizacional: internalização de tecnologias, implementação de metodologias, novos posicionamentos (*outsourcing* ou integração vertical), aprendizagem, clima e reestruturação organizacional e estratégias.

- **A tarefa primordial do Gestor Estratégico é elaborar o planejamento: um mapa que posicionará a empresa entre as mais competitivas, um guia que orientará o curso para obtenção das melhorias, enfim, um plano explícito e factível que busca o fortalecimento da organização pela "... utilização de novas funcionalidades, aquisição e desenvolvimento de novas competências, desenvolvimento do capital humano, migração para novas tecnologias, reconfiguração dos canais com os clientes, abordagem à oportunidade".**

Não se trata de um Super Gestor, simplesmente estar em sintonia com os demais, percebendo os anseios e limitações e obstáculos particulares de cada área. Dispensável que seja um líder, mas imprescindível que tenha relacionamento interpessoal para livre trânsito, determinado no enfrentamento dos desafios, negociador para contornar resistências, inspirador para incutir o senso comprometimento, incansável na busca dos objetivos e metas impostas, visionário na busca de novas soluções e entusiasmado com o plano.

Como um empreendedor interno desbrava novos caminhos, percebe oportunidades, esquiva das ameaças, riscos e incertezas, anula as fraquezas, potencializa as forças, enfim, utiliza todos os recursos disponíveis e cria novos, que sejam imprescindíveis na empreitada, pois tem um único intento – fortalecer a organização para obter a vantagem competitiva.

Deve ter uma sintonia fina com as áreas que alavancarão o processo de fortalecimento da organização, a saber:

- **P&D**, com as inovações; Marketing e Publicidade, no atendimento das necessidades e sugestionamento das clientelas;
- **Qualidade**, na conformidade com as exigências do cliente;
- **Vendas**, no esforço por faturamento;
- **Atendimento**, na satisfação do cliente;
- **Produção**, no cumprimento de prazos e eficiência;
- **Recursos Humanos**, no treinamento e desenvolvimento de competências, melhoria do clima organizacional, etc. dentre outras.

Também, o envolvimento da alta-administração, lideranças intermediárias e colaboradores, obtendo sincronia, sintonia em todos os envolvidos no processo.

Deve estar consciente que planejamento estratégico é um trabalho de fôlego que atingirá resultados no médio/longo prazos e, funcionar como a 'cola' que une os envolvidos, pois empreitadas de longo prazo tendem a perder foco e força com o passar do tempo.

Copiado: <http://wagnerherrera.blogspot.com.br/>

Fonte: <http://jorgenca.blogspot.com.br/>