

CIESP

Diretoria Regional
de Campinas

HOJE

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 69 - MARÇO 2005

06 PLANEJAMENTO EMPRESARIAL

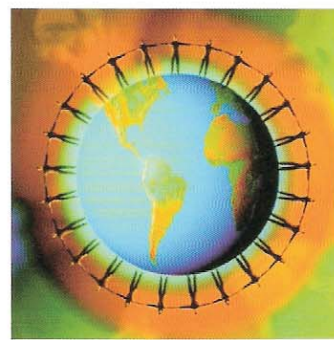
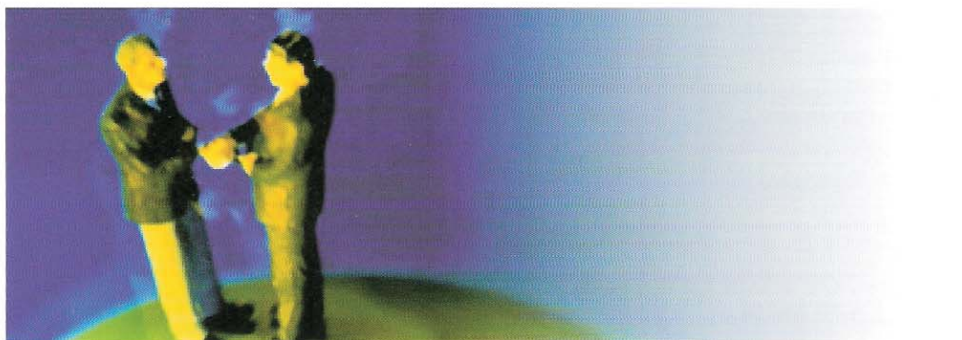
ATÉ ONDE OS SEUS OLHOS VÊEM?

MATÉRIAS

- 05 "SER ASSOCIADO CIESP AGREGA VALOR
AO NEGÓCIO DA EMPRESA"
- 08 DCTF - DIVERGÊNCIAS EM VINCULAÇÕES
É MOTIVO DE ALERTA
- 09 COMPREENDER O REGULAMENTO ADUANEIRO É ESSENCIAL
AO SUCESSO DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS
- 10 CAUSA HUMANITÁRIA REÚNE PARCEIROS IMPORTANTES
- 12 "COMUNICAR EM PÚBLICO" COMEÇA ANTES DO FALAR



07 NOVA LEI DE FALÊNCIAS PODE SER CONSIDERADA UM AVANÇO



NOTAS

• Convidamos você - empresário, profissional de RH ou gestor de pessoas - a participar das reuniões específicas em Recursos Humanos. Envie um e-mail para rh@ciespcps.org.br informando seu interesse para que possamos avisá-lo.

• O aumento da carga tributária fará com que todos os serviços terceirizados sejam revistos no contrato e no próprio conceito.

• Em meio a tanta competitividade é preciso estar sempre atento ao perfil do funcionário e do cliente para

que as ações realizadas gerem resultados positivos em curto espaço de tempo. Lucratividade e produtividade são essenciais à manutenção da empresa no mercado.

• RH estratégico significa agir em conformidade com as necessidades da empresa, planejando e realizando ações que colaborem para que os funcionários estejam em sintonia com o planejamento estratégico e em constante avaliação da performance e do processo de mudança.

*Raquel Kussama,
Coordenadora do Grupo DHO*

SUCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES - 2ª PARTE

Utilização Consistente das Informações para Garantir a Continuidade da Empresa Familiar

Ingenuidade pensarmos que virando uma chave podemos romper com o passado e começar a viver novos e mágicos tempos, principalmente quando discutimos as empresas familiares, onde há vínculos emocionais quase que permanentes entre seus fundadores e seus herdeiros.

É impossível existir um edifício sem alicerces. Portanto, é muito importante ter relatórios gerenciais como mapeamento de diretrizes da empresa, para que as avaliações do passado e presente possam ser acessadas facilmente e com rapidez. O que permite visualizar estratégias futuras e agir de imediato. Logo, a continuidade da empresa é favorecida por meio da consolidação de sua missão. Outro ponto é registrar as informações para que sejam permanentemente utilizadas como memória da empresa.

Criar a visão de longo prazo e "sair do pensamento" do dia-a-dia é: criar o alicerce; estruturar a empresa e as pessoas, de forma coerente com a missão;

permitir que a empresa passe por situações difíceis e desgastantes, enfrentando as turbulências e resistindo a elas com sucesso. É também preparar, treinar e ajudar os funcionários a superarem as barreiras do cotidiano, desde que haja boa vontade e compromisso com o sucesso do negócio.

Viver a ação imediata é preciso, mas sempre com foco no resultado futuro. De nada adianta decidir somente por uma ação presente. É fundamental, ao empresário, pensar na prosperidade de seu negócio, criando a identidade dos empreendimentos como um suporte para enfrentar as mudanças. Assim convém ter claras as formas como as empresas reagem às diversas situações, possibilitando o entendimento da trajetória e a previsão das ações a serem realizadas, podendo até avaliar focos de prováveis resistências dos familiares, para uma estratégia futura com maior embasamento.

Reforçamos a importância do planejamento

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional, e Sílvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

estratégico, da missão da empresa, para que, em meio a tantas incertezas e instabilidades, as pessoas que fazem a empresa tenham consistência e possibilidades de melhorar as condições existentes para superar as dificuldades enfrentadas no dia-a-dia. Os resultados serão:

- uma empresa próspera;
- uma empresa competitiva, lucrativa;
- uma empresa exemplo em seu segmento;
- uma empresa que atraia bons profissionais interessados em desenvolvimento coletivo;
- uma empresa que quando for buscar profissionais não entre em pânico;
- uma empresa onde o empresário está ao lado do RH.

Muitas vezes podemos evitar e redirecionar novos caminhos apenas interpretando acontecimentos já vividos pela empresa - mostrando a diferença da estrutura organizacional existente no momento de determinada situação - e traçar caminhos com maiores chances de obterem sucesso.

São os líderes os responsáveis por disseminar e promover o processo de amadurecimento do contexto

social, econômico, político e cultural. Empresários e funcionários são todos trabalhadores construindo um país próspero, construindo a história da humanidade.

Dessa forma o processo de crescimento humano organizacional ocorre diariamente; a todo o momento estamos reescrevendo a nossa própria história. Precisamos ser atores e autores dessa história. Assim é preciso criar quadros evolutivos, estabelecer como o negócio poderá crescer e quais são os caminhos. Ter o perfil necessário significa desenvolver a maturidade nos "futuros donos". Aqui a vida familiar, a pessoal e a profissional se misturam, pois é natural a incerteza do nome de quem assumirá o comando principal. É preciso maturidade na vida familiar para que o SUCESSOR seja escolhido com senso de profissionalismo e ética, tendo a convicção de que este será o principal executivo do negócio da família.

Grupo DHO

ALONGANDO A VIDA

Uma boa notícia divulgada recentemente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) merece nossa atenção. Refiro-me aos indicadores do aumento do tempo médio de vida do brasileiro, que de 80 para cá aumentou em 8 anos. Ou seja, a idade média da população saltou para 71 anos. E não podemos esquecer que, até poucos anos atrás, o Brasil era considerado um país de jovens, o que também impactava as políticas e as orientações na tratativa da população brasileira.

Tornar-se um país de idosos não implica em descuidar da juventude. Muito ao contrário, significa conciliar estes diferentes interesses e expectativas.

Falando do impacto nas empresas, vale registrar: da mesma maneira como os profissionais devem ser estimulados a cuidar de suas respectivas carreiras, também devemos incluir, nos processos de treinamento e orientação, o preparo das pessoas para seus planos de aposentadoria.

Para alguns, por exemplo, jovens que estão entrando no mercado de trabalho, isso poderá parecer distante. Mas considerando a experiência que temos desenvolvido no preparo de executivos para a

aposentadoria, uma das conclusões que estão cada vez mais evidentes é a de que um dos grandes desafios no preparo para essa fase da vida não é apenas financeiro. É decorrente da perda de identidade de um ser humano, que adotou um sobrenome organizacional e, com isso, adquiriu um valor na sociedade. Porém a empresa apenas lhe empresta esse prestígio enquanto ele estiver vinculado à organização. Não se deve ter a ilusão de que esse prestígio venha a ser dele.

Portanto, é cada vez mais importante que o jovem profissional não se descuide de desenvolver outros interesses e identidades. Especialmente ao longo de sua carreira. Está comprovado: o profissional que desenvolve outras atividades paralelas, não conflitantes com a empresa, é muito mais criativo, corre maiores riscos e tem um processo decisório mais amplo.

Brasil, a cada dia, um país de idosos e jovens. Vamos assumir isso como um ponto positivo.

*Renato Bernhoeft,
Presidente da Bernhoeft Consultoria Societária*

Patrocínio



Nós cuidamos dos profissionais de sua empresa

Estratégias de Pessoas e Negócios

**Diagnóstico Humano Organizacional
Melhoria do Comportamento Humano
Palestra e Workshop**

Rua Coronel Quirino, 1.586 box 223 CEP: 13.025-002 Campinas – SP
www.lexdus.com.br / info@lexdus.com.br / Telefax: (19) 3231-9767