

CIESP

Diretoria Regional
de Campinas

HOJE

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 72 - SETEMBRO 2005

06 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO, UM BOM MOTIVO PARA SE REUNIR



07 COMO ENFRENTAR A MISSÃO DE FALAR EM PÚBLICO



MATÉRIAS

- 05 EMPRESA FAMILIAR É UM DOS FOCOS DAS AÇÕES DO CIESP-CAMPINAS
- 08 NIMF 15 TRAZ MAIS UMA RESPONSABILIDADE AO EXPORTADOR
- 10 PRODUÇÃO MAIS LIMPA SIGNIFICA NEGÓCIO SUSTENTÁVEL

Empresa familiar é um dos focos das ações do Ciesp-Campinas

EMPRESA FAMILIAR É UM DOS FOCOS DAS AÇÕES DO CIESP-CAMPINAS

De acordo com levantamento realizado, aproximadamente 80% das empresas associadas ao Ciesp-Campinas são empresas familiares. Esse fato fortalece o compromisso que a Regional tem de promover debates e ações sobre várias questões que envolvem a realidade dessas empresas. “Nosso papel é colaborar promovendo discussões que despertem mudanças de comportamento favoráveis ao crescimento da empresa e à redução de conflitos nas relações empresariais”, afirma o diretor titular Luiz Alberto Soares Souza.

Um trabalho especial começou a ser feito nesta gestão, por meio do Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO), quando em abril deste ano o Grupo iniciou a pesquisa “Aspectos da Transição do Comando em Empresas Familiares: Retrato das Pessoas Envolvidas no Processo Sucessório da Região de Campinas” com os principais executivos/donos do negócio das empresas familiares associadas ao Ciesp-Campinas. Segundo Soares Souza, o tema Sucessão Familiar foi escolhido em razão de ser extremamente importante e envolver questões delicadas porém necessárias. “A transição do poder faz parte do processo da empresa, portanto, o ideal é planejar agora e analisar o contexto do ambiente organizacional, da economia e do segmento da empresa e, a partir daí, tomar decisões coerentes tanto para o presente quanto para o futuro da empresa.”

A primeira fase do trabalho finalizou-se em setembro com os resultados da pesquisa mencionada. De acordo com o Grupo DHO, os resultados apontam a existência de principais executivos/donos do negócio com dificuldade para enfrentar a situação da Sucessão Familiar. Dos entrevistados, apenas 40% declaram estar preparados para passar o comando da empresa. Sobre os planos para escolher o sucessor, 58% não têm plano ou têm dúvidas em escolher o processo de Sucessão Familiar. “Esse fato nos preocupa porque para definir a forma de continuação da empresa é necessário anos de preparação, seja do sucessor, seja da profissionalização da empresa”, ressalta a coordenadora do DHO, Raquel Kussama.

Se por um lado, 55% dos entrevistados têm intenção de fazer o processo de Sucessão Familiar, por outro, para 14% dos respondentes, existe a dificuldade de falar sobre o assunto e 31% simplesmente não discutem. “Percebemos que a discussão, o planejamento e a ação são protelados. Isso é perigoso, pois passar por esse processo será inevitável. Se a empresa não estiver preparada na hora em que acontecer, ela irá agir no calor do momento, com as emoções afloradas, e as decisões estarão muito mais sujeitas a erros”, complementa a subcoordenadora do DHO, Sílvia Regina Luna.



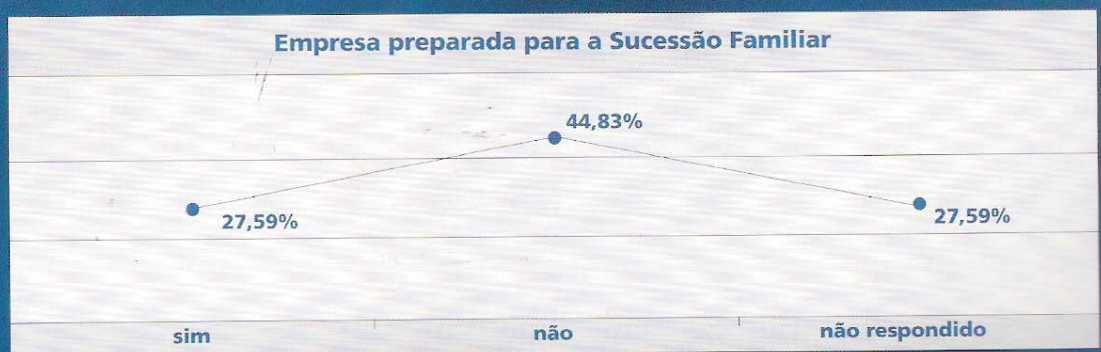
Sílvia Luna e Raquel Kussama

Conforme a pesquisa, 50% dos entrevistados consideram que os respectivos candidatos à Sucessão Familiar estão despreparados a assumir a administração da empresa. E, ao perguntar sobre a existência de algum plano de desenvolvimento/preparação do sucessor, 52% responderam não existir. O DHO acredita que a resistência em avaliar os sucessores pode ser por causa da falta de visão de longo prazo, aliada muitas vezes ao medo de enfrentar a situação determinando antecipadamente o nome do possível sucessor, já que isso implica em - além dos aspectos profissionais - entrar em contato com aspectos emocionais e familiares.

“É necessária a conscientização de que cada profissional é o dono do direcionamento da própria carreira. Isso significa que dono e filho precisam assumir o controle de sua trajetória profissional e ter a empresa como uma das muitas possibilidades de crescimento e realização”, conclui o DHO.

“É necessária a conscientização de que cada profissional é o dono do direcionamento da própria carreira. Isso significa que dono e filho precisam assumir o controle de sua trajetória profissional e ter a empresa como uma das muitas possibilidades de crescimento e realização”, conclui o DHO.

Agora inicia-se a segunda fase do trabalho. Com o apoio do DHO, a Regional vai separar em três grupos o total de empresas familiares que participaram da pesquisa realizada, conforme suas particularidades, com o propósito de discutir seus problemas e descobrir suas necessidades. “A partir dessas discussões e descobertas, nosso objetivo é promover eventos, sejam palestras, sejam cursos, a fim de trazer soluções para tais empresas. Vamos mudar positivamente o quadro abaixo”, incentiva Soares Souza. ≡



Dado da Pesquisa