

MATÉRIAS — DOS PROBLEMAS ÀS POSSIBILIDADES

Estes são os temas e conceitos de maior importância que abordamos nas Sessões Estratégicas a que se propõe. O processo de descoberta, estudo e avaliação, não tem de cumprir uma ordem específica. Ele está desenhado para se adaptar aos seus objetivos.

O objetivo principal é trabalharmos os seus desafios e as suas maiores necessidades, anteriormente revistas por si em [Apurar Necessidades](#).

a) Resultados esperados:

1. Desperta para uma Cultura organizacional alinhada e realizada.

Fazendo com que os colaboradores se sintam ouvidos, felizes e unidos sobre um único Propósito.

2. Comunicar com o mercado de uma forma mais segura e coerente.

Usando diferentes formas e simbologias que permitam facilmente o reconhecimento da sua marca.

3. Aposta num portfólio mais fundamentado e consolidado.

Trabalhando no sentido da especialização.

4. Desenha e aplica investimentos, processos e sistemas mais estruturados.

Garantindo um maior retorno financeiro.

5. Defende e mantém a luta por um público cada vez mais específico.

Divulgando o seu valor pelos restantes consumidores e mercado.

6. Compete por uma Diferenciação no mercado.

Criando e defendendo as suas Vantagens Competitivas.

7. Garante um alinhamento da entre todas as áreas da sua empresa.

Culminando num novo Posicionamento de Mercado.

8. Descobre uma nova Estratégia Empresarial.

Propagando-a de uma forma única e difícil de copiar pela Concorrência.

3. CULTURA INTERNA

É provável que o seu negócio se apoie numa Cultura bem definida. No entanto, é necessário garantir que existe uma sintonia perfeita entre a direção, colaboradores, fornecedores e o consultor que acabou de contratar.

Abra alegremente as suas portas do seu negócio, permita a envolvimento de todos na definição da sua nova Estratégia Empresarial.

a) Objetivos:

- Maximizar as hipóteses de alavancagem interna.
- Avaliar o pessoal-chave para a liderança.
- Determinar os níveis de pessoal adequados [organograma].
- Regularizar fluxos de trabalho, relatórios, processos e sistemas.
- Criar modelos de incentivos e de retenção.

b) Alguns exercícios envolventes:

1. Conhecer e envolver

Não existe forma mais rápida e eficaz, de absorver informação interna, do que entrevistas e questionários confidenciais aos colaboradores. Servem de apoio à identificação da Cultura interna.

Contudo, as respostas vão estar sempre dependentes da motivação pessoal, é algo que não se consegue controlar. A certeza que entrego é que estes testes não são desenhados para rotular as pessoas. Como consultor externo, procuro exemplos no contexto, não inverdades.

Com resultados quantitativos e de resposta fechada.

- *De 1 a 5 como avalia a prestação da direção executiva?*
- *De 1 a 5 como define a prestação da empresa, ao cliente?*
- *De 1 a 5 qual a sua autonomia para tomar decisões?*

Com resultados qualitativos e de respostas abertas.

- *Se a empresa fosse sua, o que modificaria?*
- *Que outra função se vê a desempenhar aqui dentro?*
- *O que o fará abandonar o seu cargo?*
- *Como podemos melhorar os processos da sua área profissional?*

2. Ensaiar e representar [role playing]

3. Observar e garantir um *feedback* em eventos específicos [telefonemas de vendas, reuniões, encontros de conselhos e até situações gravadas]

c) Resultados:

- Torna a organização mais segura nas suas decisões.
- Reduz conflitos de interesses internos.
- Melhora substancialmente o ambiente interno.
- Baixa a rotação de colaboradores.
- Gera sentido de orgulho na equipa interna.
- Canaliza tempo a direção pensar no negócio e manter a estratégia.

>>> Dica rápida:

Considere que as respostas implicam um enorme envolvimento e transparência dos colaboradores. A dica é que pode fazer isto por si, mas talvez seja útil contratar alguém de fora. Isso irá criar um ambiente mais transparente e verdadeiro nas respostas obtidas.