

Congresso



Auditório Principal

Realizado no ExpoTransamérica, entre 10 e 12 de novembro, o ExpoManagement recebeu neste ano cerca de 20 mil pessoas de toda a América Latina. No auditório principal, 13 especialistas internacionais apresentaram seus revolucionários conceitos para o mundo empresarial. Entre os palestrantes, nomes como Muhammad Yunus, criador do "banco dos pobres", o Grameen Bank, e vprêmio Nobel da Paz em 2006; Philip Kotler, considerada a maior autoridade mundial de Marketing; Jimmy Wales, criador da Wikipedia; e Nassim Nicholas Taleb, *expert* em gestão de risco.

Segundo Marcos Braga, presidente de HSM do Brasil, o evento é referência para executivos que buscam atualizar conhecimentos aplicáveis ao negócio. "As idéias apresentadas pelos palestrantes servem como guia na tomada de decisão, e a área de exposição proporciona uma interação única com líderes de todo o Brasil."

De finanças à sustentabilidade, o ExpoManagement 2008 não deixou de lado nenhum dos temas cruciais para as modernas organizações, alguns de interesse específico para a área de gestão de pessoas.

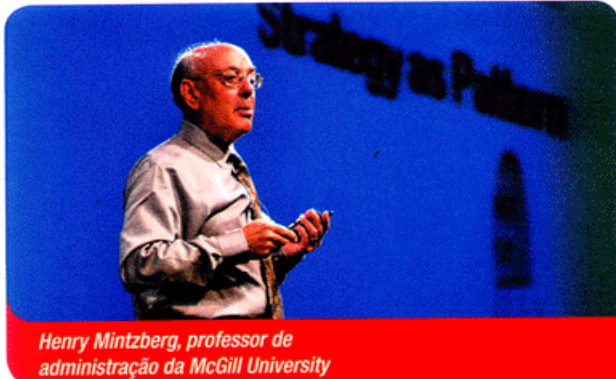
EXPOMANAGEMENT 2008

A 8ª edição do evento da HSM trouxe para o Brasil pensadores que estão revolucionando o conceito de administração na nossa era, como Henry Mintzberg, Daniel Esty e Stephen Covey.

ministração enfatizam a teoria em detrimento da prática. "Essa busca excessiva pela liderança torna os profissionais mais arrogantes", disse. "Bush fez MBA em Harvard e veja só o que aconteceu."

Segundo o pesquisador, os profissionais de Administração também têm uma visão errada ao querer comandar as empresas a partir do topo da pirâmide. "O ponto mais alto não é o lugar mais adequado. Quando você está lá em cima, não consegue enxergar o que está acontecendo em todos os âmbitos da organização." Mintzberg defende que o administrador deve se colocar no centro da empresa, estabelecendo a comunicação entre todas as áreas e tornando-se um ponto de ligação entre os gerentes – de toda parte emanam pequenas decisões que podem se tornar grandes estratégias. "Para uma organização obter bons resultados, é preciso que a administração englobe três esferas: a arte, a ciência e a construção. Na arte, é preciso levar em conta os *insights* e a imaginação. Na ciência, é importante ter foco de análise e comprovação sistemática. A construção mostra respeito à experiência e à prática", acrescentou.

Mais humanização e participação

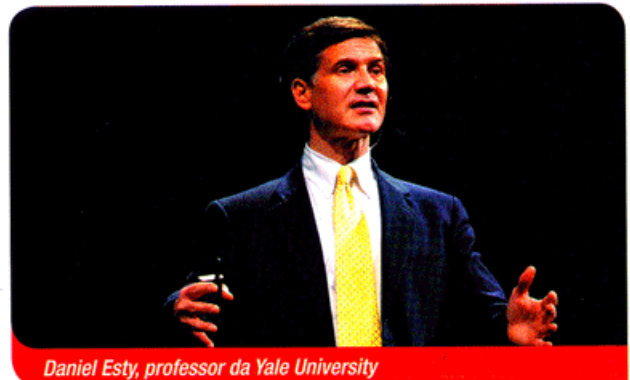


Henry Mintzberg, professor de administração da McGill University

As empresas têm melhores resultados quando percebem que pessoas não são apenas geradores de valor aos acionistas. Esse foi um dos conceitos destacados pelo pesquisador e especialista em Administração Henry Mintzberg em sua palestra. Para ele, organizações que adotam modelos de administração baseados em números tendem a não ser sustentáveis. "Quando uma empresa começa a dispensar pessoas só porque não atingiu as metas está destruindo a comunidade."

Mintzberg, considerado guru de management e estratégia, é professor de Administração na McGill University, no Canadá. Ele frisou que os atuais modelos de gestão deveriam ser modificados, começando pela própria formação dos profissionais. Na sua opinião, os cursos de Ad-

Estratégias verdes, um bom negócio



Daniel Esty, professor da Yale University

Daniel Esty, professor de Direito e Política Ambiental da Universidade de Yale (EUA), falou sobre como a questão do meio ambiente pode ser um diferencial competitivo para empresas que buscam inovação. Esty, que também é diretor do Center for Business & Environment da mesma universidade, destacou que, embora sempre tenha sido um tema importante, foi apenas na última década que a questão da sustentabilidade se tornou uma estratégia de negócio. Os clientes estão cada vez mais preocupados em consumir produtos de empresas que adotam ações em prol do meio ambiente. "Quando essa área é estratégica no negócio, a organização passa a ter clareza de uma trajetória sustentável e duradoura. Mas, no geral, o que vemos são empresas que apenas se limitam a seguir as normas ambientais exigidas por lei", afirmou.

Ao mensurar os custos e riscos ambientais de forma transparente, as organizações têm mais condições de inovar e alcançar posições competitivas no mercado. "E a chave do sucesso é a inovação", disse Esty. O palestrante também destacou ações de empresas no Brasil que desenvolvem programas sustentáveis, como Embraco, Vale, Braskem, Natura e Banco Real.

Atualmente, mesmo com o cenário de crise econômica global, Esty garantiu que há grandes oportunidades para o desenvolvimento sustentável e maior participação no mercado. De acordo com o palestrante, ter maior eficiência energética, gerar menos sucatas e extrair resultados adequados podem fazer a diferença e, também, colocar a organização em destaque no mercado.

No entanto, lembrou Daniel Esty, o caminho não é fácil. "Nenhuma empresa tem tudo pronto, mas podemos evoluir e avançar na estratégia 'verde', sem deixar de lado as nossas estratégias de negócio e metas. Esse é o grande desafio", concluiu.

Liderança não é função



Stephen Covey, especialista em desempenho humano e autor do livro "Os sete hábitos das pessoas altamente eficazes"

Stephen Covey, especialista em desempenho humano e autor de "Os sete hábitos das pessoas altamente eficazes" e "O oitavo hábito", falou sobre a liderança na era do conhecimento. Começou definindo o atual estágio em que os colaboradores e seus líderes se encontram nas empresas.

Segundo ele, perseguir metas a qualquer custo, ter pouco entendimento sobre a visão da organização e a ausência de diálogo com superiores são algumas características que mostram que as empresas ainda trabalham com conceitos da ultrapassada era industrial. Em consequência, há falta de líderes adequados. Para Covey, o excesso de controle provoca maior passividade entre os colaboradores. "Liderança não é uma função. Liderança é uma escolha de viver com princípios como integridade, honestidade e transparência. O líder precisa passar esse conceito para os colaboradores, pois ainda há uma cultura que vê o chefe como uma autoridade. Gandhi não tinha cargo nenhum e, no entanto, libertou a Índia, pois o povo lhe deu autoridade para isso." Covey destacou que os líderes precisam agir de acordo com quatro princípios: esclarecer o propósito da organização, inspirar confiança, alinhar sistemas e liberar talentos.

Covey considera fundamental transmitir claramente a visão e os valores da empresa para os colaboradores. "Caso pergunte para cada um qual é o propósito da empresa, garanto que haverá respostas diferentes, porque as pessoas, em geral, não estão alinhadas às metas estratégicas. O maior desinfetante de uma organização é a informação transparente", assegurou.

Para ele, que é uma das principais autoridades em *management* do mundo, o alinhamento da liderança com os colaboradores e a transparência do propósito são os principais formadores dos quatro elementos da grandeza organizacional: desempenho superior constante, cultura vitoriosa de pessoas talentosas, clientes e parceiros leais e contribuição diferenciada da organização para com a sociedade.

O DESAFIO DA MUDANÇA NA ORGANIZAÇÃO

Na área de exposição da ExpoManagement 2008, os participantes contaram com dez auditórios, onde foram apresentadas mais de 200 palestras, abertas ao público. No segundo dia, Sara Behmer, psicóloga organizacional com 30 anos de experiência na área de RH, falou sobre "Gestão de Mudanças".

Segundo Sara, "geralmente, a mudança desperta no colaborador um sentimento de perda, e há um abalo nas relações de confiança. A resistência é normal, e adotar uma gestão de mudanças é fundamental para não comprometer os resultados da organização". Ela apontou dez passos para se administrar com sucesso essa fase de transição:

1. Definição da visão – explicar claramente os propósitos da mudança.
2. Mobilização – pensar em como envolver os colaboradores na mudança.
3. Catalisação – definir estrutura do projeto de mudança e como cada área da empresa deve se comportar.
4. Direção – definir como será conduzido o processo de mudança.
5. Realização – mostrar aos funcionários, através de atividades ou workshops, que a mudança está acontecendo.
6. Obtenção da participação – dar importância às idéias e opiniões dos colaboradores no processo de mudança.
7. Forma de lidar com emoções – ajudar na superação da resistência e dos bloqueios psicológicos em relação à mudança. Promover encontros e bate-papos.
8. Forma de lidar com as questões de poder – redirecionar as relações de poder para torná-las compatíveis com a visão e com o processo de mudança.
9. Treinamento e *coaching* – investir no desenvolvimento dos colaboradores. Lembre-se de que a qualidade do pensamento depende da aprendizagem.
10. Comunicação ativa – iniciar e coordenar a comunicação, com o objetivo de estimular a participação dos colaboradores.