

Desafios à profissionalização das PME

Os 10 tópicos dos desafios na profissionalização das PMEs representam exercícios simples para os quais existem metodologias próprias. Quase sempre são reflexões intuitivas, e o que faz verdadeiramente diferença é a existência de um projeto com equipa, calendário e formalização das conclusões, trazendo resultados determinantes.



1 - Diagnóstico

Analise como começou a sua empresa e que objetivos já atingiu, o que motivou os maiores sucessos e desafios, e reconheça quais os constrangimentos mais frequentes. Sistematize as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Analise com detalhe o seu sector de atividade e perceba a sua evolução.

2 - Missão, Visão e Valores

Ainda que estas ideias estejam claras para a equipa de gestão, a estratégia precisa de ser formalizada e partilhada de forma transversal à organização. É um recurso simples, porém, poderoso para alinhar ações e decisões tomadas no dia a dia da empresa.



3 - Plano estratégico

A sua implementação implica um plano de ações alinhadas com a missão e a visão, com um *statement* claro sobre o posicionamento claro de mercado. Uma metodologia simples envolve definir os eixos estratégicos, o modelo de organização e os objetivos a alcançar.

4 - Objetivos

Deverão ser definidos em diferentes perspetivas: financeira, clientes/ mercado, processos e organização (recursos humanos e cultura empresarial). Os objetivos são qualitativos e quantitativos, e devem ser medidos: o que não for medido não pode ser gerido ou não pode ser melhorado.



5 - Processos de negócio e de suporte à gestão

Análise crítica dos processos de negócio necessários à atividade, detalhando as suas fases (vendas e após venda), e aplicados aos ciclos da receita e da despesa. A otimização destes processos exige uma análise cuidada da eficiência e eficácia, medida através de indicadores de produtividade e qualidade.

6 - Modelo de governo e de organização

O modelo de gestão e organização das empresas tem que ser adequado às suas características. Cabe aos gestores definir a forma de gestão que melhor se adapta à organização, sendo muito importante perceber qual o modelo de tomada de decisões que permite agilidade e crescimento.



7 - Política de carreiras e remunerações

É essencial determinar uma política transparente de funções e remunerações, para que cada colaborador planeie a sua evolução de carreira. A organização deve promover o mérito e competência, reconhecendo-o em compensações e benefícios financeiros e não financeiros.

8 - Talento

O seu desenvolvimento e o compromisso com a atração e retenção de talento devem fazer parte da cultura organizacional. A profissionalização de um negócio depende do desempenho individual de cada colaborador, e desempenho coletivo da equipa, desde as equipas operacionais até aos líderes.



9 - Controlo de gestão

Um sistema de controlo de gestão pressupõe a elaboração de um orçamento, anual, cuja elaboração decorre dos eixos estratégicos previamente definidos. O orçamento é uma ferramenta de curto prazo onde se definem os principais indicadores chave que constituem os objetivos da empresa.

10 - Cultura organizacional

A cultura organizacional é uma força na consolidação de uma empresa. Estabelece os valores, guia o desempenho das equipas nas práticas de negócio, e no modo de encarar e superar os desafios. É com ela que se constrói uma visão partilhada do foco e seriedade com que a organização se rege.

