

A pedra no sapato das empresas familiares

As empresas familiares são de grande relevância para a economia mundial, mas, enfrentam muitos obstáculos principalmente em relação a estabelecer estruturas de gestão funcionais e estratégicas, gestão de conflitos entre sócios e familiares e arquitetura focada no futuro.

17/08/2016 12:06:43

"O Universo é uma harmonia de contrários"

Pitágoras foi assertivo quando citou a frase acima, e mesmo não sendo o objetivo quando a construiu, pode ser muito bem aplicada ao contexto empresarial, principalmente em empresas familiares.

Há alguns anos como consultor, professor e empresário me aprofundo na arte de empreender, o que pra mim já é quase como uma religião viver essa arte, disciplina, método e por que não dizer, estilo de vida.

Empresas familiares não são novidade no mundo corporativo, ao contrário, se fosse possível, para explicar melhor, iríamos aos tempos dos Reis e suas sucessões, às vezes bem-sucedidas outras nem tanto assim, como forma de detalhar o tema.

O fato é que pelo menos 80% das empresas do mundo são de origem familiar, nos Estados Unidos 50% do PIB (Produto Interno Bruto) e 50% dos empregos são de empresas com essa característica, no Brasil esse número chega há 60% na geração de empregos e 40% do PIB. Inegável relevância!

Então, por que será que essas empresas, que comprovadamente geram grande valor às economias do mundo na maior parte das vezes não chegam à terceira geração.

Quem nunca ouviu o ditado "Pai Rico, Filho Nobre e Neto Pobre"? Esse fato é tão interessante que algumas empresas como a 3G Capital focaram algumas de suas aquisições justamente em empresas com a característica de estar nas mãos de executivos de terceira geração ou mais que perderam a identificação original com negócio da família e tornaram processos inchados, confusos e altamente politizados.

Recentemente tive o prazer debater sobre o tema Empresas Familiares com o renomado

mundialmente professor e consultor Henry Foley, e dessa conversa nasceram algumas reflexões que eu coloquei em meu primeiro livro sobre as relações humanas nas organizações, que lançarei em breve. É claro que nem todas empresas familiares sofrem com os mesmos desafios, mas, em geral o que tenho observado ao longo de anos como consultor e estudioso elenco o que acredito serem os maiores pontos a serem tratados por empresas com essa característica.

Sucessão: não se trata apenas de fazer uma boa proteção patrimonial, se trata de transferir uma ideologia, uma lógica, a expertise de negócio e o mais importante, fazer tudo isso evoluir, não parar no tempo.

Arquitetura de gestão: a gestão da empresa precisa se preparar para formar núcleos de inteligência que se comuniquem, a estrutura de comando precisa de estímulo para agir como capacitadores e formadores de novos líderes.

Projetos Estratégicos: a empresa precisa de projetos estratégicos que se alimentem das bases da gestão, mas, que olhem para o futuro construindo pilares para auxiliar a empresa a falar a mesma língua, a otimizar seus processos e melhorar a comunicação.

Muito se fala em profissionalizar a gestão familiar e eu concordo, mas, não é necessariamente trazer profissionais do mercado para gerir a empresa que vai mudar o resultado, gosto de pensar que integrar família e mercado é uma grande saída, com uma gestão limpa, transparente, para que as gerações posteriores se apaixonem pelo negócio do mesmo modo que a primeira geração o fez quando criou o negócio de família.