

Intraempreendedorismo – Desenvolvendo a cultura de dono

por Tom Coelho em tomcoelho.com

*“Todo empreendedor precisa de duas coisas:
acordar de manhã com desejo pelo desafio
e terminar o dia com reconhecimento pelo que foi feito.”*
(Luiz Fernando Furlan)



O conceito de intraempreendedorismo, também denominado empreendedorismo corporativo, foi apresentado em 1985 por Gifford Pinchot III, em sua obra homônima cujo subtítulo dizia: “Por que você não precisa deixar a empresa para tornar-se um empreendedor”. De fato, a interpretação do empreendedor como sendo dono do próprio negócio está ultrapassada. A visão coerente remete ao executivo capaz de agir como se fosse um dos principais gestores de uma organização.

Veja na sequência dez requisitos para promover o intraempreendedorismo em sua corporação:

1. Espírito empreendedor. Significa desenvolver cultura de dono e perseguir o resultado. Uma empresa privada deve ter como propósito fundamental ser lucrativa e rentável – evidentemente não a qualquer preço. Uma empresa pública, por sua vez, deve postular a excelência no atendimento à população e a boa gestão dos recursos.

2. Visão sistêmica. Combater a feudalização no ambiente profissional. Os diversos departamentos ou setores de uma companhia não são mundos isolados e dissociados. Por isso, deve-se estimular o trabalho em equipe com visão holística. A frase “Isso não é da minha área” representa a heresia máxima a ser superada.

3. Valores alinhados. Os princípios que guiam o processo decisório e balizam o comportamento representam o caráter, a essência e o destino de uma organização. Assim, valores pessoais e corporativos devem estar em sintonia, definindo o perfil de quem pode e deve vestir a camisa da empresa.

4. Metas e planejamento. Os objetivos devem ser explícitos e compartilhados e o planejamento deve ser tática, operacional e estrategicamente definido horizontalmente, e não “de cima para baixo”.

5. Excelência. Dar um basta na mediocridade. O possível não é admissível quando o melhor é esperado. O intraempreendedor não tem sua agenda ditada pelo relógio ou pelo calendário, não se esquivava ou transfere responsabilidades, não realiza ou delega tarefas apenas para ver-se livre.

6. Comprometimento. Remuneração adequada e atrelada a resultados, programa de benefícios, plano de carreira, treinamento e desenvolvimento são apenas pré-requisitos básicos a serem oferecidos aos colaboradores. A desejada retenção de talentos demanda aspectos intangíveis como reconhecimento, valorização, clima organizacional estimulante, espaço para a realização de sonhos pessoais e celebração de conquistas.

7. Comunicação. Estabelecer parâmetros para uma comunicação aberta, abrangente e objetiva, isenta de ambiguidades, onde opiniões são ouvidas ativamente, debatidas sem censura e acolhidas por consenso.

8. Marketing. Difundir a compreensão básica de que o marketing não é atribuição de alguns, mas responsabilidade de todos e a construção de uma marca é um processo paulatino para gerar vínculo cognitivo e emocional com o consumidor.

9. Inovação. Em um mundo comoditizado, onde produtos, serviços e pessoas são tão semelhantes, a perenidade exige adaptação contínua, inovação constante e diferenciação permanente.

10. Qualidade de vida. O desequilíbrio entre vida pessoal e profissional é a maior fonte de ansiedade e angústia dos trabalhadores da atualidade. Proporcionar meios para que possam conciliar suas “Sete Vidas” (física, afetiva, profissional, cultural, social, material e espiritual) é o melhor instrumento para sua fidelização.

Por fim, um aspecto essencial deve ser considerado. As tarefas e as metas não podem ser um fardo; o ambiente e as pessoas não podem ser desagradáveis. Assim, a paixão verdadeira pelo trabalho deve ser o combustível a motivar empreendedores e intraempreendedores em sua jornada diária em busca de edificar grandes realizações e deixar um legado autêntico e inspirador.