

Quinta-Feira, 24 de Dezembro de 2009

## Para 63% dos executivos top, faltam líderes nas empresas

Segundo pesquisa, escassez pode comprometer execução estratégica

Renata Gama

Faltam líderes em quantidade e qualidade suficientes para executar as estratégias das empresas brasileiras, apontam 63% dos 1.065 executivos de alto escalão ouvidos na pesquisa "Cenários 2010-2015: Desafios Estratégicos e Prioridade de Gestão". O estudo foi realizado pela consultoria empresarial Empreenda, em parceria com a HSM, especializada em educação executiva.

Para o presidente da Empreenda, César Souza, a escassez de líderes é um gargalo que vai limitar o crescimento de muitas companhias num horizonte de cinco anos. "As empresas infelizmente não vão executar as estratégias que têm planejado a plena carga. Vão executar 70%", prevê Souza. "Tem coisas que elas não vão conseguir porque não tem gente."

Segundo ele, para ter maior capilaridade no mercado, muitas empresas decidiram se decompor em unidades menores e descentralizar o poder - o que criou uma demanda maior por pessoas com perfil de liderança. Entre os setores que mais devem sofrer com a falta de executivos, Souza aponta a construção civil, varejo, logística e transporte. A exceção é o setor de siderurgia, onde "está sobrando gente".

Um dado atípico observado por Souza na pesquisa é que os três principais desafios de execução estratégica mencionados pelos executivos top estão relacionados à gestão de pessoas. "No passado, outras pesquisas semelhantes apontavam falta de capital, mercado, e tecnologia. Gestão de pessoas aparecia em quarto lugar." Dessa vez, no entanto, as opções "comprometer todos os colaboradores", "desenvolver competências necessárias" e "ter pessoas com espírito "fazedor"" surgiram no topo da lista de prioridades.

Para Souza, isso é positivo. Significa que os executivos despertaram para a importância de se investir em pessoas. "A ficha caiu. Na agenda das empresas, a gestão de pessoas nunca foi um tópico muito forte. Mas hoje isso é gritante."

O entusiasmo de Souza é endossado por outro número: 57% dos entrevistados reconhecem que precisam desenvolver e capacitar novos líderes. Com isso, os programas de desenvolvimento terão de ser "bem agressivos". "As empresas precisam entender que não vão somente gastar com treinamento, elas vão investir. E é um investimento cujo resultado não é de curto prazo, é como os investimentos em novas planta."

### SUCESSÃO

Diagnóstico semelhante foi realizado pela Kienbaum, consultoria de gestão de negócios e recursos humanos. Em uma avaliação feita em 1.200 executivos de 18 companhias médias de segmentos variados, 85% dos líderes não apresentaram as competências necessárias para serem promovidos imediatamente. E, num horizonte de cinco anos, apenas 50%.

"É bastante insatisfatório, porque ao mesmo tempo que as empresas têm esse quadro agora, elas estão pretendendo crescer, a maioria dobrar, em cinco anos", afirma José Antonio de Freitas, sócio-diretor da Kienbaum.

O retrato mostra ainda que 70% das posições de liderança não têm sucessores prontos. Por causa disso, executivos sem as competências necessárias acabam subindo na hierarquia. "Como as empresas estão crescendo, estão promovendo as pessoas sem elas estarem prontas", observa Freitas. Para ele, o foco do problema é a falta de investimento em capital humano. "As empresas, de um modo geral, não estão investindo adequadamente na formação de liderança."