



studioroman_CANVA

REVER CONCEITOS

OS 15 PECADOS MORTAIS NA GESTÃO DE UM NEGÓCIO

Se você acha que paixão, contratação técnica e marketing salvam uma empresa, reavalie seus conceitos para não entrar na estatística de 48% de falências em até três anos de empreendimento no país

Dados do IBGE: 48% das empresas brasileiras fecham em até três anos. Um dos principais motivos (25% dos casos) é a gestão. Ou a falta dela. Entende-se por gestão o conjunto de práticas para planejar, organizar, dirigir e supervisionar pessoas, processos e recursos. Se tudo isso funciona bem, o negócio emplaca e até cresce.

Como diria Peter Drucker, consultor, escritor e professor austríaco, considerado o pai da gestão moderna, negócios não quebram por falta de ideias: eles morrem por falta de consciência. E silenciosamente. Consciência pode perfeitamente ser substituída por gestão para que a mensagem continue a mesma. Com vasta experiência na administração de negócios, passando pelo segmento fitness e de hotelaria, Keko Rôdrigues, empresário e empreendedor de São Paulo (SP), com MBA em gestão empresarial pela FGV, selecionou os principais erros de gestão que podem levar uma empresa à falência:

1 Esquecer que vender é prioridade – Negócio que não vende, não sobrevive. Toda estrutura operacional, planejamento estratégico ou branding só se sustenta com fluxo de caixa. Sem receita recorrente, até uma boa ideia se transforma em dívida. Priorizar produto antes da venda é inverter a lógica do negócio o que está matando o caixa.

3 Crescer sem validar o modelo de negócio – Expandir antes de ratificar o produto é como construir uma ponte sem alicerces. A empolgação com os primeiros resultados pode levar a um investimento pesado, sem a certeza de aderência real do negócio. “Crescer sem prova de conceito não é coragem. É imprudência disfarçada de ambição”, afirma Keko. A Webvan, por exemplo, startup de delivery americana, entrou em colapso por investir bilhões em centros logísticos, antes de validar o modelo de negócios.



“Pessoas competentes ficam paralisadas por não saberem o que podem fazer e não por falta de vontade”

4 Montar time sem alma – Uma empresa também é feita de pessoas que acreditam na visão dela e sentem-se parte do negócio. Sem esse sentimento, a equipe se arrasta e o cliente percebe. Cultura organizacional é o alicerce invisível que sustenta o moral, a performance e a reputação do empreendimento.

5 Utilizar apenas critérios técnicos na seleção – Contratar apenas pelo que a pessoa sabe, e não pelo que ela é, custa caro. Habilidade técnica se desenvolve. Caráter, não. Um talento tóxico pode paralisar a equipe inteira, desmotivar líderes e contaminar clientes. É preciso valorizar inteligência emocional, ética e valores compatíveis com a cultura da empresa na contratação de um colaborador.

6 Líderes pessimistas disfarçados de realistas – Existe um tipo de líder que parece sensato, mas, na verdade, vive sem fé. Ele diz ser realista, mas é derrotado. Esse tipo de postura também contamina a equipe. Empresas não morrem só por falta de capital: morrem por falta de energia.

7 Insistir no modelo de negócio que já era – Quando o mercado muda, o negócio precisa seguir a mesma direção. Apegar-se a um modelo ultrapassado, por medo, ego ou teimosia, é cavar a sepultura do empreendimento. A inovação não é uma opção, é uma necessidade contínua. “O que trouxe você até aqui, pode ser impedimento de avanço”, lembra Keko. A BlackBerry, por exemplo, que reinou no segmento de smartphones, desapareceu desse mercado por negar o touchscreen.

8 Acreditar que marketing salva tudo – Não há marketing que levante um produto ruim ou salve uma gestão bagunçada. Pode atrair clientes, mas também acelera o “boca a boca” negativo. Investir em marketing sem sustentar o que se promete é a mesma coisa que divulgar restaurante com comida malfeita. Ou seja, o cliente que chegou vai embora e não volta nunca mais.

9 Jogar o novato na arena sem mostrar o mapa – Contratar sem integrar corretamente é perder dinheiro. Colaborador novo precisa de clareza, cultura, acompanhamento e direcionamento para poder render. Sem isso, há risco do profissional sair, levando o custo da contratação e da demissão, além do moral do time.

10 Achar que paixão basta – Paixão sem gestão é receita romântica e bem dolorosa de falência. O amor empurra o negócio para frente, mas a sustentação dele depende de disciplina e estratégia, capazes de surpreender até clientes fiéis. A Polaroid, por exemplo, faliu porque confiou demais no apego do cliente (e dos próprios estrategistas da empresa) à experiência “vintage”, ignorando o digital.

11 Esperar que as pessoas pensem igual – É preciso apostar em uma gestão estratégica que inspire e motive pessoas que não tem a mesma alegria na alma pelo negócio que os líderes, por exemplo. Inspiração, alinhamento e cultura são conceitos que podem ser trabalhados, levando a um pensamento comum.

12 Não cortar o mal na hora certa – Cuidar da saúde de uma empresa envolve também fazer “cirurgias”. Manter um problema por medo de confronto faz com que ele fique maior ou mesmo irreversível. Colaborador desalinhado, unidade deficitária e projeto que não anda, drenam tempo, energia e dinheiro.

13 Não definir papéis e limites de autoridade com clareza – Quando as fronteiras entre funções, decisões e responsabilidades não estão claras, o ambiente de trabalho vira um campo de batalha de egos. Isso gera conflitos silenciosos, sobrecarga em alguns e passividade em muitos. Sem clareza de autoridade, decisões travam, responsabilidades evaporam e a empresa enfraquece. “Pessoas competentes ficam paralisadas por não saberem o que podem fazer e não por falta de vontade”, afirma Keko.

14 Não construir um sistema de feedback estruturado – Empresas que crescem sem um ciclo consistente de feedback institucionalizado fomentam ambientes tóxicos, onde ninguém diz o que pensa ou ouve o que precisa. Assim, os problemas crescem camuflados pela cordialidade. Sem feedback, a cultura entra em modo de sobrevivência: os talentosos saem, os medianos se escondem, e os líderes operam no escuro.

15 Não mapear e padronizar processos críticos da operação – Quando cada pessoa executa uma tarefa à sua maneira, o negócio vira refém do talento individual, não escalando com consistência. Assim, vive-se apagando incêndios, há variações de qualidade e ciclos de retrabalho. “Times de alto rendimento não crescem à base de improviso, mas de processos simples, eficientes, mapeados e treinados”, diz Keko.