

Passo a passo para identificar o sucessor da empresa familiar

Todas as pessoas possuem, de alguma modo, um dom. Alguma coisa que ela saiba fazer muito bem e que vai ser o diferencial quando começar a sua vida laboral. Agora, quando este talento é descoberto e trabalhado prematuramente, as chances da pessoa se tornar um excelente profissional são enormes

Levando este conceito para as empresas familiares encontramos nos herdeiros a grande válvula para a continuidade dos negócios da família.

Eduardo Valério, diretor-presidente da **JValério**, especializada em empresas familiares, entende que o herdeiro para se tornar um sucessor na gestão precisa primeiro conhecer quais são os desafios que a empresa tem para os próximos anos.

Primeiro passo: Planejamento Estratégico “Estes desafios são facilmente identificados através da construção de um bom planejamento estratégico. Assim, com a empresa planejando o seu futuro, ela identifica quais são as necessidades e as competências que os futuros gestores deverão ter para fazer frente ao desafios” explica Eduardo Valério.

Segundo passo: Herdeiros em cena Com base nestas informações, a empresa familiar deve fazer uma avaliação de potencial dos herdeiros. “Esta etapa serve tanto para aqueles familiares que desejam ingressar no negócio quanto para aqueles que já estão na empresa mas pretendem se desenvolver” aponta o especialista.

Juntando as peças São todas essas informações, que são obtidas com testes psicológicos realizados por pessoal qualificado ou empresas especializadas, que fornecem um mapa da situação atual deste herdeiro com relação ao que ele precisa fazer em termos de desenvolvimento pessoal e profissional para poder preencher as competências demandas pela empresa familiar neste projeto de crescimento.

Gestão mista pode ajudar - e muito

Eduardo Valério lembra, no entanto, que é muito comum as empresas familiares adotarem uma gestão mista envolvendo pessoas da família (herdeiros e sucessores) e profissionais de mercado. O diretor-presidente da JValério percebe nesta combinação

de profissionais familiares e externos um sistema de gestão seguro que não fica tão predominante familiar e nem demasiadamente externo.

“Muitas vezes você tem um gap de gerações nas famílias, e não há pessoas prontas para assumir cargos-chaves em um determinado momento. Daí sim a empresa familiar recorre aos profissionais de mercado para ajudar, inclusive, no momento que este processo de transição possa acontecer” aponta Eduardo Valério.

Sobre Eduardo Valério

Eduardo Valério é graduado em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), especialista em Estratégia e Marketing pela Kellogg Business School e especialista em Governança Corporativa para Empresas Familiares pela Wharton Business School, Pennsylvania. Eduardo é diretor-presidente da J. Valério Consultoria S/C Ltda, associada à Fundação Dom Cabral (FDC) para os estados do Paraná e Rondônia, e vice-Presidente da Federação Nacional das Associações dos Dirigentes de Marketing e Vendas do Brasil (FENADVB).

Sobre a JValério

A JValério é uma consultoria associada à Fundação Dom Cabral (FDC), escola de negócios especializada no desenvolvimento de executivos e empresas. A missão da JValério é contribuir para o desenvolvimento das empresas, dos executivos e das pessoas e ser a primeira opção nas soluções empresariais para clientes e parceiros. A JValério busca um crescimento sustentável e atua em vários segmentos, com empresas com as mais diversas características.

JValério – Gestão da Empresa Familiar

Endereço: Praça São Paulo da Cruz, 50 Cj 1507, Cabral, Curitiba.

<http://www.jvalerio.com.br/>