

Como os CEOs geram resultados com Interinos



Os atuais CEOs estão assumindo uma série de novas responsabilidades na era do rápido avanço tecnológico e de expansão global. Inovação deixa de ser evento raro e parece ser uma ocorrência diária; e as empresas estão se transformando à

velocidade da luz. Essas novas realidades podem acumular desafios nunca antes vistos na agenda de um CEO.

Com uma lista crescente de tarefas e responsabilidades, desde o estabelecimento de uma forte cultura organizacional até o desenvolvimento de estratégias de crescimento e o gerenciamento de relações políticas delicadas com as partes interessadas, o CEO deve, ao mesmo tempo, progredir e manter-se atualizado.

Oportunidades para entrar em novos mercados e de inovar continuamente são destaques nos dias atuais, quando a tecnologia leva a mais concorrência e a mudanças rápidas e, a retomada das atividades no Brasil tem apenas uma certeza: nada será como antes.

Exército de Um

O problema é que um CEO, é um exército de 'um sozinho', encarregado de responder com agilidade e confiança para aproveitar as oportunidades de crescimento devendo, ao mesmo tempo, garantir a estabilidade organizacional.

Entre nós, no Brasil, a sobrecarga na tomada de decisões e a solidão no poder também ocorre aos Presidentes (proprietário, acionista ou profissional) atuando em empresas, muitas com origem familiar, ou ainda aos Diretores Gerais representantes de acionistas em Unidades de Negócios e *startups*.

Embora tenham muitos papéis, e devendo desempenhá-los bem, os CEOs estão cientes de suas limitações. À medida que o clima global de negócios evolui ou se torna mais demandante num ciclo



recessivo, é comum que um executivo-chefe precise de conjuntos de habilidades adicionais para responder adequadamente com agilidade estratégica.

“Nenhum homem é uma ilha”

Nesses casos, um CEO permanente pode optar por atrair **Executivos Interinos** para executar projetos ou novas iniciativas, trabalhando lado a lado com eles, enfrentando novos desafios como equipe.

Um **Gestor Interino** traz uma riqueza de experiências e conhecimentos especializados que complementam as habilidades permanentes dos CEOs.



Um CEO pode rapidamente formar uma equipe sob demanda para preencher lacunas, seja para adotar avanços tecnológicos e acompanhar/superar a concorrência, ou para sair da recessão, ou, ainda, identificar aquisições em potencial ou renovar sistemas e processos alinhados à cultura organizacional.



Por exemplo, uma divisão de US\$ 500 milhões de uma empresa americana de vários bilhões de dólares em CPG percebeu que, para implementar uma reformulação global do SAP e revitalizar um projeto de terceirização que fosse “para o sul”, era necessário conhecimento adicional da equipe.

Um **CIO Interino** foi contratado para servir ao lado do CEO e do CIO global para garantir que a transformação tecnológica ocorresse sem problemas. Em outros casos, o **CIO Interino** pode ser chamado para navegar em uma fusão ou aquisição e garantir que um plano forte de integração pós-aquisição esteja em vigor, uma obrigação ao reunir vários sistemas de tecnologia.

Muitos diretores executivos têm experiência na indústria, mas precisam de experiência funcional ao lado deles para conseguir crescimento ou transformação complexa. Por exemplo, um CEO pode querer alguém que compartilhe ideias com o objetivo de evitar obstáculos imprevistos e garantir que os sistemas e processos estejam em vigor para desmembrar áreas, criar uma comunicação clara em toda a organização e gerar eficiências operacionais. Em um relacionamento tradicional COO-CEO, a confiança



profunda e a visão compartilhada são elementos essenciais que tornam o COO uma parte vital do sucesso de um CEO. Da mesma forma, um **COO Interino** instila um sentimento de colaboração forte, enquanto serve como uma solução imediata para entrar em ação rapidamente.

O problema não é não saber como fazer, é não ter quem o faça

As principais características de um **Executivo Interino** incluem poder associar-se a um CEO permanente e/ou ao Conselho para gerar mudanças positivas. O **Executivo Interino** - seja CFO, COO, CIO, CHR ou outro em nível Diretivo ou Gerencial, conforme o porte e a estrutura da empresa - traz uma nova perspectiva para um desafio, ao fornecer uma avaliação verdadeiramente imparcial. Isso ocorre porque o **Gestor Interino** não é um elemento permanente de uma organização, nem precisa confrontar problemas políticos em andamento. Como resultado, eles conseguem se manter concentrados na resolução do problema.

Um **Executivo Interino** também pode atuar como "braço direito" e suplementar a base de conhecimentos e habilidades de um CEO. Quando um CEO está precisando de tempo e recursos, pode confiar que o **Interino** trará experiência valiosa e experiência funcional para preencher as lacunas de liderança e executar as estratégias que desenvolve com o CEO permanente.

Algumas organizações não têm a amplitude de conhecimento necessária para conquistar novos mercados, adotar tecnologia ou impulsionar a inovação. O **Executivo Interino** pode treinar líderes executivos permanentes e fazer mudanças organizacionais para incentivar o movimento para frente em toda a organização.



Por exemplo, para corporações mais antigas que ainda usam sistemas legados e processos que são ineficientes ou impedem novas oportunidades, os **Gestores Interinos** podem infundir novos pensamentos e energia na organização.

Fundadores ou CEOs de empresas em estágio inicial que estão passando por rápido crescimento ou desafios

também se beneficiam de um **Executivo Interino**. Do estabelecimento de melhores práticas para gerenciamento, desenvolvimento de liderança e estabelecimento de sistemas operacionais, financeiros, de recursos humanos, comerciais etc, o **CEO Interino** ou **Executivo Interino** pode ajudar um fundador a garantir que a empresa esteja em posição de escalar para o próximo nível, e prosperar.

Para um CEO que enfrenta um mercado moderno em constante mudança, uma equipe poderosa de recursos executivos pode ser rapidamente formada em torno dele para abordar lacunas de liderança ou necessidades baseadas em projetos.

Para gerar sucesso a longo prazo, muitos CEOs sabem que não devem agir sozinhos. Cada vez mais, os CEOs com visão mais avançada estão aproveitando a 'expertise' dos **Executivos Interinos**.

Saiba mais sobre Gestão Interina em eksper.com.br

Adaptado de Interim Execs - <http://www.interimexecs.org/>