

Velocidade e Eficácia na Saída da “Coronacrise”.

Neste momento de crise na saúde pública, com impactos expressivos na economia, quem elabora planejamento empresarial deve considerar os cenários futuros, incertos ainda em muitas dimensões, e algumas previsões: o **fim do afastamento social e da paralisia econômica** se aproxima; clientes e fornecedores estarão também em retomada, em diferentes estágios operacionais e financeiros conforme o segmento, e as competências e demandas organizacionais, no *status* que existiam antes, permanecerão exigidas, ou serão ainda maiores frente aos desafios.

Se você tem responsabilidade por planejar em sua empresa ou obrigação e capacidade de influenciar a tomada de decisão, pode e deve abordar um **conceito alternativo** quanto às competências organizacionais e como impactá-las, adicionando-as com **velocidade e eficácia na busca de soluções e resultados**.

A falta de um executivo ou gerente pode ser difícil, e com potencial para diminuir o moral entre os funcionários, sendo necessária medida imediata para manter ou aumentar o ritmo, especialmente se sua organização estava no meio de um grande projeto como **obter financiamento, atualizar a tecnologia, rever um processo** de gestão que já era demandado e será ainda mais agora, estabelecer uma **nova prática** especializada ou simplesmente para **sair da crise pandêmica, com velocidade e torque** suficientes para retomar os negócios e avançar.

As organizações devem se manter competitivas, tendo foco e ordem como chaves para o sucesso. Se param ou tardam em se mover, ficarão para trás. A contratação de um líder **Interino** para suprir a falta de um executivo pode ajudar a organização a restabelecer rapidamente a ordem, o foco e acrescentar inovação, além de manter a dinâmica dos negócios e operações.

Considere estes cinco motivos para contratar um **Executivo Interino**:

1. Obter experiência especializada em situações únicas



As organizações passam por **situações fora do seu habitual**. Em tempos normais, eventos como auditar, gerenciar uma grande fusão ou aquisição e implementar novas tecnologias exigem habilidades especializadas para ter sucesso. As implementações de tecnologia e mudanças falham especialmente por faltar abordagem correta para definir as expectativas da equipe e obter adesão.

Sobretudo em tempos excepcionais, como os atuais, um **Gestor Interino** pode trazer o conjunto exato de habilidades necessárias para liderar a organização em um evento ou projeto único. Eles podem ajudar a liderança a desenvolver as estratégias e processos necessários e gerenciar a equipe, mantendo a saúde geral da organização. Pode conduzir a gestão de mudança (“change management”) de maneira integrada e dedicada, como fator chave de sucesso na implementação de novos processos e tecnologias.

Isso faz ainda mais sentido financeiramente, porque sua organização não precisa dessas habilidades especializadas a longo prazo; portanto, é melhor pagar por esse conhecimento apenas temporariamente.

2. Lidar com excesso de trabalho

Certos projetos, como implementação de **tecnologia**, **novos produtos/ mercados/ aplicações/ formas de comercialização**, vêm com uma carga de trabalho esmagadora. Para concluir esses projetos com sucesso é essencial ter mais mãos na massa.

Ninguém duvida de que a saída da crise implicará muito mais trabalho e esforço. Quando você contrata **Executivo** ou **Gerente Interino**, eles podem suportar parte da carga. Além disso, também podem oferecer uma nova perspectiva para ajudar a prevenir ou resolver certos problemas, prover seus conhecimentos específicos e permanecer imparciais em situações em que outros não o são.



3. Assumir uma nova posição ou serviço

Pode ser estratégico promover mudanças ou acréscimo de “expertise”, mesmo não havendo uma vaga permanente. A contratação de um **Executivo Interino** oferece a oportunidade para uma **execução de teste**.

Se sua organização precisa adicionar uma nova posição ou mesmo um serviço, mas hesita em dar um salto permanente, o **Executivo Interino** pode ajudá-la a ver a nova função ou serviço em ação. Os líderes podem aprender o verdadeiro conjunto de habilidades necessárias e contratar alguém que traga essas habilidades, caso resolvam efetivar a nova posição. Se a posição ou serviço não funcionar como esperado, a organização evita um erro caro.

4. Realizar tarefas difíceis

Toda organização tem certas tarefas desagradáveis ou impopulares que precisam ser feitas, e alguém precisa assumir a liderança e realizá-las com total profissionalismo. Isso inclui coisas como **redução de tamanho, finalização de uma linha de serviço, encerramento de unidade de negócio ou solução de problemas trabalhistas**. Esses mesmos problemas costumam ser motivo da saída de executivos, dado o desgaste decorrente.

Quando você contrata um **Gestor Interino**, ele pode gerir situações críticas, decidindo em conjunto com a liderança, e ajudar sua organização a evitar o desenvolvimento de sentimentos negativos a longo prazo, em relação a um membro permanente da equipe. Isso contribui para sua organização manter o ritmo, evitar que o moral caia e a perda de membros valiosos da equipe.

5. Responder a uma necessidade súbita

Vamos terminar com o motivo mais óbvio. Geralmente, leva mais de duas ou três semanas, apenas para que um candidato com potencial passe pelo processo de entrevista. Além do tempo necessário para a organização avaliar os requisitos da função, revisar e publicar a descrição do cargo, realizar atividades de recrutamento, escolher entre os aplicativos qualificados e entrevistar várias pessoas. E fazer tudo de novo se não encontrar a pessoa certa durante a primeira rodada.

Como um recrutamento e seleção de executivo pode levar meses, é possível que partes da sua organização fiquem sem a atenção e orientação necessárias.

Quando, por exemplo, sua organização experimenta uma saída inesperada - seja por doença, demissão, aposentadoria súbita, transferência de emprego ou rescisão - você não pode preencher a vaga com rapidez suficiente. **No momento atual, para a retomada de atividades, velocidade é essencial.**

Ao contratar um **Executivo Interino**, sua organização pode, com tranquilidade, dedicar tempo adequado para identificar e contratar um funcionário permanente, se for o caso. E isso não é tudo. A liderança também tem a chance de reavaliar estratégias em torno dessa posição e departamento, conversar com a equipe e identificar quaisquer problemas que precisam ser resolvidos e determinar o que precisa ser alterado para permitir o sucesso a longo prazo.

Enquanto isso, seu **Interino** pode manter a equipe focada e no caminho certo. E mais, pode ajudá-lo a identificar potenciais substitutos interna ou externamente.

Como contratar um Interino?

A **Eksper Interim Management** é pioneira no Brasil e a única empresa dedicada exclusivamente à **Gestão Interina**.

Visite nosso site e conheça alguns casos de sucesso.

Consulte-nos em eksper.com.br



* sugerido por artigo da Wipfli CPAS and Consultants - 4 de março de 2020

<https://www.wipfli.com/insights/blogs/health-care-perspectives-blog/hcm-executive-search-5-reasons-to-hire-an-interim-exec>