



Gestão Estratégica de Resultados
Geraldo R. Caravantes, Cláudia C. Panno e Mônica C. Kloeckner
Ed. AGE

Por: Jerônimo Lima

Uma das principais dificuldades enfrentadas pelos gestores empresariais modernos, em meio à enxurrada de modismos de administração que surgem a toda hora, é articular os conhecimentos gerados pelas várias abordagens e integrá-los, seletiva e coerentemente, em um modelo de gestão capaz de produzir resultados úteis, tanto para as pessoas quanto para as organizações.

O propósito de Gestão Estratégica de Resultados é examinar o ambiente de “hipeturbulência” da economia moderna em busca de respostas adequadas para a formatação de um modelo estratégico integrado de gestão. Neste sentido, um fator diferenciador do livro é a sua proposição de seminários de desenvolvimento gerencial baseados nos textos para o aprimoramento dos gestores e sua capacitação para a implementação do modelo que propõe.

Partindo do princípio que “teoria boa é teoria útil”, seus autores valem-se da análise das mudanças que caracterizam uma “nova ecologia” empresarial para justificar a adoção de um modelo pragmático de administração que seja pró-ativo na gestão do conhecimento para a solução dos problemas das empresas, observando as tendências e implicações do cenário competitivo. Esta postura constitui uma das principais responsabilidades executivas que formam o perfil do “Administrador Excelente”.

A gestão Estratégica de Resultados, na prática, é um modelo de gestão fundamentado na visão da organização como um sistema sócio-técnico aberto que é estruturado com base em permanente avaliação qualitativa e quantitativa, englobando os principais conceitos e práticas de gestão de excelência mundialmente aceitos, num arcabouço lógico criativo e essencialmente prático.

Uma ferramenta do modelo que merece destaque é o “Método dos Três Fatores”, que consiste em identificar as principais responsabilidades do cargo, a definição de indicadores de desempenho e das informações que permitirão determinar a forma pela qual estas responsabilidades serão cumpridas, e a fixação de metas especificando os resultados finais a serem obtidos por cada cargo, em um prazo estipulado. Pode parecer óbvio, mas são poucas as empresas que têm um método para realmente alavancar competências pessoais para a melhoria do desempenho organizacional.