



Ao seu lado, para você estar à frente.

A RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E O PROCESSO DE TRANSIÇÃO DA GESTÃO EM UMA EMPRESA FAMILIAR



Tal processo constitui um aspecto da vida organizacional que não pode ser desvinculado da cultura da empresa, na medida em que envolve mudanças na estrutura e funcionamento da organização que inevitavelmente afetam os elementos culturais (valores, práticas, rituais, etc.) que a definem.

Apesar da cultura organizacional "estar lá" desde o princípio e ser a base para uma empresa, a sua constituição e perpetuação dependem da liderança. Quando uma cultura não é sólida, líderes destoantes podem causar grandes problemas tanto internos quanto externos.

Do lado de dentro, a equipe começa a, por exemplo, receber instruções conflitantes com os valores da companhia, gerando receio, insegurança e instabilidade.

Do lado de fora, uma liderança destoante da cultura organizacional pode abalar a marca empregadora. A percepção de quem é Stakeholder (fornecedor, cliente, investidor) é de que há uma incoerência nas tomadas de decisões.

Com isso, a cultura organizacional e a liderança devem ser indivisíveis, uma relação mútua, uma permuta constante entre as duas partes.

A cultura organizacional das empresas familiares centra-se primordialmente na figura de seu fundador, que implanta seus próprios valores e comportamentos e os da família na empresa e nos negócios. No estágio inicial de uma empresa familiar são, assim, lançadas as bases para a formação e desenvolvimento de sua cultura.

A empresa familiar se apoia na coexistência de três eixos ou sistemas independentes e superpostos: família, gestão e cultura.

Estes três sistemas são grandemente influenciados pela passagem do tempo (nascimentos, falecimentos, aposentadorias, planos de governo, crises, desafios e etc) e pelas alterações organizacionais associadas a mudança na própria empresa, na família e na distribuição da propriedade. Entre essas alterações, merece destaque a troca de liderança, isto é, a mudança de gerações no comando da organização.



O processo sucessório acarreta, entretanto, o surgimento de novas lideranças que por vezes apresentam padrões simbólicos, crenças e valores distintos daqueles que até então vigoravam na organização, o que pode acarretar mudanças no estilo de condução dos negócios, na estrutura da empresa e em sua cultura.

Em outras palavras, as mudanças decorrentes do processo sucessório em empresas familiares provavelmente implicam transformações em sua cultura.

Peter Drucker, o pai da Administração Moderna, diz: “a cultura come a estratégia no café da manhã”. Afinal, uma empresa sustentável é aquela que tem uma cultura forte influenciando a liderança, e uma liderança fortalecida perpetuando uma cultura organizacional.

 escoladeherdeiros@mmdconsultoria.com.br

 /escoladeherdeiros

 @escoladeherdeiros

 47 99940-8681