

Gestão de negócios: o que empresas tradicionais podem aprender com startups e vice-versa

Não interessa se a empresa é grande ou pequena. Nenhuma delas está segura e todas vivem pressionadas pela necessidade de uma gestão de negócios inovadora. Nesse quesito, as [startups saem na frente](#). No entanto, elas perdem quando o assunto é experiência em manufatura.



Para o sucesso na gestão de negócios, muitos especialistas acreditam que o melhor ainda é unir as boas ideias que fervilham nas startups, com a expertise em fabricação industrial das grandes organizações, beneficiando-se umas das outras.

Inovação na gestão de negócios

Quando a pressão por inovação bate à porta das grandes empresas, elas tendem a reagir com a contratação de novos profissionais e implementação de equipe multifuncional. Sabe o que isso significa? Mais despesas.

Se o dinheiro investido retornasse rapidamente em resultados, seria ótimo. Mas essa não é a realidade, na maioria dos casos. O que ocorre é que essa equipe começa a se aprofundar em pesquisas de mercado dispendiosas, que geram uma infinidade de dados, mas que não levam a lugar algum com a rapidez necessária.

Desta forma, ao invés de incorporar ideias novas ao produto/serviço e até mesmo no mercado, as empresas andam cada vez mais na direção oposta à do [consumidor final](#). Para fugir dessa armadilha, uma dica é copiar o que vêm fazendo as startups.

O que diz o manual das startups?

O desafio aqui para as empresas estabelecidas é aprender a pensar de maneira diferente, como fazem as [startups](#). Ou seja, adotar uma gestão de negócios baseada no pensamento de risco para encorajar a inovação e alavancar o crescimento.



Mas, o que as startups fazem de tão especial? Elas simplesmente conseguem transformar suas limitações em aliadas para o sucesso. Nessas empresas, a escassez estimula a criatividade e leva a inovações.

Outra característica comum e valiosa das startups é a agilidade. Com pouco dinheiro e sem tempo de sobra, elas correm para se adaptarem ao mercado.

As bases do pensamento de risco

1. **Conexão direta com o cliente:** ao invés de avaliar dados para conhecer as necessidades dos clientes e resolver problemas, como fazem as grandes organizações, as startups vão diretamente até eles, fazem perguntas, observando o seu comportamento.
2. **Teste de soluções:** a [Avon](#) começou vendendo livros. A poderosa [Amazon](#) também. Isso significa que nem sempre o produto inicial de uma startup é o que a levará ao sucesso. Mas essas empresas crescem porque se permitem [experimentar e errar em prol do aprendizado](#). As grandes

organizações, por sua vez, trabalham para acertar desde o primeiro momento, melhorando, melhorando e melhorando os seus produtos antes de testá-los junto ao consumidor. Elas precisam desenvolver estruturas que permitam aos funcionários apresentarem suas ideias e testá-las no mundo real, tudo isso de maneira ágil e sem muita burocracia.

3. **Protótipos das ideias:** as startups dão vida às suas ideias inovadoras e não apenas falam sobre elas. Muitas usam protótipos para checar as reações autênticas dos clientes. Quando se fala em protótipo, não significa gastar muito dinheiro com projetos excepcionais. Às vezes, algo mais simples ou mesmo um vídeo dão à empresa as respostas necessárias.

Correndo atrás

O modelo de gestão de negócios das startups realmente merece a atenção de todo empreendedor que quer crescer nesse mercado extremamente competitivo e ágil.

Enquanto as startups, como a [Uber](#), por exemplo, comemora um crescimento explosivo, organizações mais antigas se esforçam para encontrar um jeito de incorporar algumas práticas desse modelo de gestão de negócios das startups para evoluir e expandir.

Responsabilidade da equipe



Em seu livro *The Startup Way*, o escritor [Eric Ries](#) apresenta outras lições que as empresas devem aprender com as startups. Ele reforça a necessidade de se investir na responsabilidade da equipe e não em novas contratações.

Para isso, o empreendedor deve seguir quatro etapas:

1. **Responsabilização**: os funcionários devem ser motivados a contribuir com a missão da organização por meio de [metas](#) e programa de remuneração bem definidos.
2. **Processo**: as empresas precisam informar os empregados como cada um deve atuar no cotidiano da organização e contribuir com a meta. Eles devem saber e entender perfeitamente como funciona todo o processo.
3. **Cultura**: ninguém vai fazer milagres numa empresa. O empreendedor precisa organizar a casa, criando um ambiente que favoreça a criatividade, troca de ideais, aprendizado etc. Só assim vai atrair e manter os melhores profissionais.
4. **Pessoas**: ao seguir as etapas anteriores, a organização tem a chance de descobrir seus talentos internos e,

assim, investir na capacitação. Além disso, pode extrair o potencial máximo dos seus funcionários, colocando-os nas funções adequadas em relação ao pontos fortes de cada um.

Outras lições das startups

Existem outras práticas na gestão de negócios das startups, além das citadas acima que, segundo Ries, devem ser copiadas pelas grandes organizações. Entre elas:

Habilidades técnicas versus inteligência emocional: as empresas precisam expandir a visão sobre o que é um talento. Eris afirma que focar muito nas habilidades técnicas na hora de contratar, pode levar o recrutador a subestimar um alto quociente emocional e alta resiliência. Ao mudar essa postura, abre-se a oportunidade para aproveitar candidatos extremamente inteligentes emocionalmente.

Enfrentando mudanças difíceis: para inovar e sobreviver, as empresas precisam ter coragem de fazer mudanças, que nem sempre são indolores. Ries defende que a inovação se resume a dois fatores críticos: o cultivo de uma força de trabalho forte e uma cultura que permite aos funcionários atuarem como se fossem os donos das próprias startups. Mas esse processo leva tempo para ser implantado e enfrenta resistência interna. “Isso é difícil e doloroso, mas a alternativa é o esquecimento, então, vale a pena”, garante Rie.

As grandes empresas estão em extinção?



Os estudiosos garantem que não. O que está acontecendo é que uma startup e o pequeno empreendedor vêm competindo com os “gigantes” para levar inovação ao mercado. E elas são muito, mas muito rápidas.

Isso não significa que uma Toyota vai sumir do mapa. Pelo menos por enquanto... Acontece que as gigantes de [manufatura](#) continuam no jogo por uma razão bem forte: manufatura não é um negócio simples e todo o processo não se constrói da noite para o dia, por um estudante, na garagem de casa.

Junto a tudo isso está o peso da marca, que em alguns segmentos é fator decisivo. Por exemplo: numa situação de vida ou morte, de quem você compraria a solução para o seu problema? De um brilhante estudante que trabalha numa lojinha da esquina ou de uma empresa conceituada com anos de história e experiência?

Conclusão

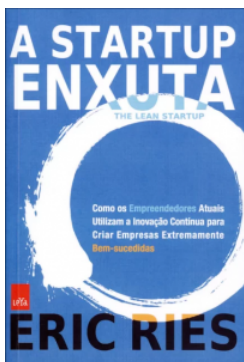
Como se vê, startups e grandes organizações ainda vão andar

juntas por algum tempo, aprendendo umas com as outras.

Enquanto a gestão de negócios das grandes empresas lutam contra a falta de flexibilidade, inovação e agilidade, a maioria das startups fervilham com ótimas ideias mas não têm experiência em manufatura e negócio.

Você pode conhecer mais sobre as startups com os livros. Existem obras valiosas sobre o tema e de leitura obrigatória para todo o empreendedor. A equipe da 12MIN selecionou duas sugestões pra você:

A Startup Enxuta – Eric Ries



O jeito enxuto de criar empresas exige velocidade e agilidade para ser capaz de mudar de direção, sempre que necessário. Mergulhe nessa leitura!

Startup Weekend – Marc Nager & Frank Nouyrigat & Clint Nelsen



Não tenha medo de compartilhar suas ideias. Faça isso,

principalmente, em ambientes onde há inúmeras pessoas capazes de contribuir positivamente para o desenvolvimento dela. Aprenda a ganhar adeptos e a começar uma startup do zero.

Os dois livros estão disponíveis na plataforma [12MIN](#), no formato de microbook, para serem lidos em apenas 12 minutos cada. Se você preferir, pode acessar o audio book. Boa leitura!

Curtiu esse post? Deixe os seus comentários.