



OPINIÃO

**Tempos de Rutura****ÁLVARO NASCIMENTO**

Diretor da Faculdade de Economia e Gestão e da Católica Porto Business School

Não é a primeira vez que a economia portuguesa se encontra em dificuldades, contudo é a primeira vez que o fazemos num contexto de perda da soberania da política monetária. Não temos mais a possibilidade de aliviar o fardo do ajustamento através da inflação ou da desvalorização cambial. E, perante esta impossibilidade, deposita-se esperança nas empresas e nas suas iniciativas enquanto motores de retoma. O futuro do país depende maioritariamente das empresas e das suas vantagens competitivas, que só podem ser alcançadas através de inovação em sentido lato.

A inovação consiste na capacidade das organizações criarem ambientes favoráveis à mudança. É um investimento onde conta particularmente a gestão do talento através do alinhamento entre os interesses organizacionais e os dos colaboradores. Não é comum em tempo de crise ver as empresas colocar a gestão do talento no topo das suas prioridades. As pressões de curto prazo forçam o foco em estratégias com rentabilidades no imediato.

Acreditamos que também a gestão do talento pode trazer ganhos no curto prazo, porque a ela corresponde uma política de liderança organizacional coletiva, que se traduz no reforço das vantagens competitivas, através do alinhamento de todos os esforços individuais em torno de um objetivo comum. Espera-se que os colaboradores contribuam para a mudança, seja através da redução de custos, da procura de processos mais eficientes, do desenho de novos produtos ou procura de novos mercados. As organizações líderes já estão neste novo paradigma e as universidades e escolas de negócios mais inovadoras têm sido capazes de dar respostas adequadas aos novos desafios. Hoje, o tempo é de mudança.

As academias corporativas são espaços fulcrais de construção de competitividade, assentes na gestão e desenvolvimento do talento coletivo. Os planos de formação devem ser abrangentes para que os indivíduos compreendam todas as dimensões do negócio, bem como a complexa teia de relações que se estabelece no seio da organização e nas suas relações com o exterior. Formar os líderes do futuro é ir muito mais além das competências técnicas. Devemos ativar o potencial de cada um através de uma formação mais heterodoxa, em que componentes não tradicionais — como atividades culturais, intercâmbio internacional, lazer ou exercício físico — são conjugadas de modo distintivo e inovador com competências técnicas strictu sensu.

As empresas são organizações vivas, num ecossistema hostil e em permanente mudança. A sua capacidade de sobrevivência depende da capacidade de ajustamento e de liderança. ■

O futuro do país depende maioritariamente das empresas e das suas vantagens competitivas.