



Curso Empreendedorismo Corporativo

Todos os fatores relevantes atuais mostram que a estamos em um ambiente cada vez mais competitivo, assim as pessoas e principalmente as organizações devem descobrir maneiras de melhorar continuamente os meios de conquistar e reter os seus clientes, o que frequentemente implica na otimização dos seus processos-chave e na criação de novos produtos e serviços.

Desta maneira muitas empresas estão adotando novas práticas e descobrindo novos meios de alavancarem seus negócios, implantando uma diretriz que aos poucos vem ganhando espaço e servindo inclusive de base para estudos, cursos, etc...

Aproveitar idéias e as atitudes de todos envolvidos, sejam as equipes internas, sejam os clientes ou fornecedores, tornou-se indispensável para manter as organizações competitivas. Para isso é necessário mobilizar todos os envolvidos diretamente com a geração de valor do negócio.

Esta abordagem de estímulo à inovação e solução de problemas é conhecido como “Empreendedorismo Corporativo” ou “Intra-empendedorismo” (Intrapreneuring).

O Termo Intra-empendedorismo foi introduzido pelo Consultor Canadense Gifford Pinchot, para designar os executivos que, nas empresas, assumem o papel de agentes de mudanças.

As possibilidades para o Intra-empendedorismo podem ser: Implementação de melhorias, produtos ou serviços agregados, novos produtos ou serviços, resolução de problemas, exploração de novas perspectivas mercadológicas, etc...

Para [Gifford Pinchot ter boas idéias](#) não é o ponto mais difícil no processo de inovação. O verdadeiro desafio é transformar essas idéias em realidades rentáveis, tarefa que exige que empregados se comportem como empreendedores. Do lado da empresa, Gifford enfatiza que uma Organização empreendedora deve ser organizada em torno de equipes que funcionam como pequenas empresas agrupadas, atuando em rede.

Gifford afirma também que tão importante quanto ter uma boa idéia é encontrar alguém que aposte nela pra valer. O autor chama esse alguém de patrocinador. Mais do que defender a



idéia, o patrocinador garante que ela receberá os recursos necessários, ajuda a aparar eventuais arestas e protege o empreendedor do jogo político da organização.

Através da observação dos casos de sucesso nota-se que não existe um modelo padrão a ser seguido pelas organizações.

Cada empresa cria o seu próprio modelo, adequado ao seu negócio, com objetivo de se tornar competitiva e gerar valor.

Na maior parte dos modelos algumas características são fundamentais para se obter sucesso nos projetos, tais como:

- Estímulo ao empreendedorismo;
- Delegação, Autonomia, Empowerment.
- Donos do Negócio;
- Tolerância ao erro;
- Inovação e qualidade;
- Comunicação Formal e Informal;
- Motivação, energia/sonhos e desafios;
- Importância de um modelo;
- Desenvolvimento de Pessoas;
- Remuneração Variável.

De acordo com o ranking de empreendedorismo corporativo, os fatores apontados pelos colaboradores que mais estimulam a inovação nas empresas não é somente o aumento de salário ou promoção de cargos. O fator mais apontado pelos colaboradores conforme quadro abaixo é a satisfação pessoal, ou seja, as pessoas dão idéias em função de se sentirem úteis e capazes de propor melhorias. Vale observar que o grupo analisado encontra-se acima do nível das necessidades básicas conforme preconizado por [maslow em sua famosa pirâmide](#).



Os fatores que mais estimulam a inovação nas empresas	
Satisfação Pessoal	34%
Contribuição para a imagem e o crescimento da empresa	22%
Possibilidade de facilitar o próprio trabalho	17%
Reconhecimento Moral dos Chefes e colegas	12%
Aumento de Salário	9%
Promoção de Cargo	6%

Fonte: Estudo Exame – Inovação e Empreendedorismo – 03/2006

Dentre os fatores que mais atrapalham as iniciativas dos funcionários nas organizações, demonstrados na tabela a seguir, está a falta de políticas de recompensas e reconhecimento, pois sem esses fatores muitos colaboradores deixam de propor novas soluções.

Os fatores que mais atrapalham as iniciativas	
Ausência de políticas de reconhecimento e recompensa	25%
Falta de comprometimento das pessoas	22%
Falta de incentivo de chefes e colegas	21%
Despreparo e desinteresse dos funcionários	16%
Escassez de recursos	16%

Fonte: Estudo Exame – Inovação e Empreendedorismo – 03/2006

Algumas das empresas colocadas no ranking merecem destaque em função das práticas adotadas como é o caso da MASA – 1º lugar no ranking de 2006. A seguir algumas características que colocaram a Masa no Topo do ranking do IBIE:

Desburocratização	A implantação de novas idéias não precisa da aprovação de um comitê - basta sugerir ao chefe. Insucessos não são encarados como falhas.
Liderança	Ulisses Tapajós Neto assumiu a presidência em 1992, quando a empresa estava à beira da falência. Na época já era referência importante para os funcionários.
Transparência	O presidente se reúne com todos os funcionários a cada dois meses. Os principais dados financeiros são divulgados nos murais da fábrica.
Plano de Carreira	Sempre que há uma vaga em aberto, a preferência é dada a quem já trabalha na empresa. Em 2005, 83% dos funcionários foram promovidos.



Educação	Desde os anos 90, a empresa incentiva os funcionários a completar os estudos. Na época, 15% deles já tinham o ensino médio completo. Hoje são 100%.
----------	---

Um detalhe interessante é que as empresas que estimulam o Intra-Empreendedorismo geralmente também estão bem colocadas no ranking das melhores empresas para se trabalhar, divulgado pela Revista Exame,

O consultor Gifford Pinchot estabelece 10 Mandamentos do Intra-empendedor:

1. Forme sua equipe. Intra-empendedorismo não é uma atividade solitária;
2. Compartilhe o mais amplamente possível as recompensas;
3. Solicite aconselhamento antes de pedir recursos;
4. É melhor prometer pouco e realizar em excesso;
5. Faça o trabalho necessário para atingir o seu sonho, independentemente de sua descrição de cargo;
6. Lembre-se de que é mais fácil pedir perdão do que pedir permissão;
7. Tenha sempre em mente os interesses de sua empresa e dos clientes, especialmente quando você tiver que quebrar alguma regra ou evitar a burocracia;
8. Vá para o trabalho a cada dia disposto a ser demitido;
9. Seja leal às suas metas, mas realista quanto às maneiras de atingi-las;
10. Honre e eduque seus patrocinadores.

Como já foi destacado, embora não exista um modelo padrão a ser seguido, pode-se descrever um processo sistêmico de formação de empreendedores nas empresas, o qual deve contemplar os seguintes passos:

- Deve existir clara intenção da alta administração em aumentar a sua capacidade empreendedora;
- Devem ser revistos os processos de delegação e atribuição de responsabilidades;
- Gestores que tenham a capacidade de assumir riscos e mais delegação devem ser identificados, pois conduzirão o processo;
- A organização deve ser reestruturada em pequenas unidades de negócio, dimensionadas a partir da definição de mercados e clientes;



- Os atuais líderes de negócio (Presidentes e Diretores) devem se comportar como treinadores dos futuros empreendedores internos;
- Um sistema de acompanhamento, suporte e um processo específico de recompensas devem ser concebidos para sustentação do modelo;
- Desenvolver internamente a compreensão do fenômeno do empreendedorismo, conceitos, precedentes e peculiaridades específicas de cada setor;
- Entender em detalhes de como ocorre o processo empreendedor e os diversos fatores que influenciam o empreendedorismo de start-up e corporativo;
- Analisar as janelas de oportunidades de negócios e entender porque algumas boas idéias geram negócios de sucesso e outras também aparentemente tão boas não geram;
- O papel do Plano de Negócios dentro da organização ou do projeto - como, porque e quando elaborá-lo;
- Procurar identificar as características comuns dos empreendedores de sucesso próximos ao segmento onde se pretende atuar e procurar de alguma forma replicá-la no âmbito onde se pretende atuar;
- Identificar e selecionar as melhores opções existentes para o patrocínio inicial de um negócio ou de novas unidades organizacionais

Objetivo

Esse treinamento tem como objetivo fundamental estimular e aprimorar habilidades e atitudes empreendedoras dentro (e fora) do ambiente corporativo.

Público alvo

Funcionários de empresas de qualquer porte, seja nacional ou multinacional, ou até mesmo para indivíduos que estão iniciando na área do empreendedorismo.



Benefícios

A participação neste evento permite:

- Capacitar os participantes na prática da atitude empreendedora;
- Investir na percepção dos participantes para conceitos e atitudes que os ajudarão a alcançar seus objetivos;
- Refletir sobre o "Conheça-te a ti mesmo", com o foco em aprimorar e adequar os objetivos pessoais alinhados às oportunidades para empreender;
- Conhecer em detalhes as práticas e desenvolver as habilidades fundamentais para o desenvolvimento de ações empreendedoras;
- Entender, acreditar e interiorizar nossos sonhos e desenvolver meios práticos de realizá-los.

Metodologia de ensino

Revisão dos conceitos fundamentais do tema da aula e discussão. Aula expositiva e discussão de casos, e debates. Exposição através de abordagem teórica e prática, com a aplicação de exemplos abrangendo a estrutura de controle das ações necessárias, propiciando um suporte para elucidação de dúvidas durante e após o término imediato do curso.

Pré requisitos

Não existem pré-requisitos mandatórios para esta formação, no entanto, o conhecimento de gestão de uma forma geral, ou ainda estratégia e visão comercial é recomendada, todavia não é preponderante.



Conteúdo Programático

1. Apresentação da metodologia
 - Metodologia
 - Apresentação dos alunos e professor
2. Introdução
 - Definições e conceitos importantes
3. Principais características do Empreendedor
 - Características e suas aplicações no dia a dia e na empresa
4. Criatividade
 - Dinâmica
 - Importância da Criatividade para o Empreendedor
 - Porque não somos mais criativos?
5. Confiança
 - Dinâmica
 - Importância da Confiança para o Empreendedor
 - Texto
6. Atitude
 - Dinâmica
 - Importância da Atitude para o Empreendedor
 - Texto
7. Intra empreendedor ou Empreendedor Corporativo
 - Diferenças e semelhanças do Empreendedor para o Intraempreendedor
 - Texto
8. Fechamento