

# 5 dicas

## para construir um Planejamento Estratégico para Business Partners

Entenda como o papel do BP impacta no Planejamento Estratégico de seus líderes parceiros ao considerar a Cultura Organizacional.



# Planejamento Estratégico + Business Partner

Antes de mais nada, vamos alinhar que o **Planejamento Estratégico de qualquer empresa é construído considerando sua Cultura Organizacional.** Afinal, só será possível executar a estratégia se formos capazes de garantir que ela terá impacto direto no dia a dia, **na forma como praticamos a missão, a visão e os valores organizacionais.**

E se pensamos o BP como um **profissional que conecta Estratégia do negócio, Cultura Organizacional e Lideranças para promover transformações na empresa,** estratégia e Cultura tem tudo a ver! O BP deve realizar junto aos seus líderes parceiros um **balanço dos valores e comportamentos desejados em relação àqueles realmente praticados no dia a dia.**

## Como isso funciona na prática?

Imagine que uma empresa fez uma revisão em seus valores e decidiu adotar o **Protagonismo** como um dos principais. Maravilha! Agora ele será comunicado para todos os colaboradores, **cobrado em Avaliações de Desempenho, PDIs** e no dia a dia de sua rotina de trabalho.

Além disso, deverá entrar como uma **prioridade no Planejamento Estratégico** da empresa. Gerará **projetos, metas e indicadores** que terão o estímulo ao Protagonismo como objetivo.

Só existe um problema: essa empresa é **extremamente burocrática**. Os colaboradores se afogam em processos e têm poucas chances de agirem por si.

Por isso, o BP deve estar sempre **atento à maneira como o Planejamento Estratégico se relaciona com a Cultura da empresa**. Apenas assim poderá agir efetivamente.

## Na hora

Ao entender a Cultura Organizacional, o BP participará da construção do Planejamento Estratégico de suas Diretorias parceiras de forma muito mais **factível com a realidade do negócio**.

E o que isso significa? Significa que o BP deverá:

- **Levar em conta a Cultura Organizacional atual;**
- **Enxergar a Cultura desejada;**
- **E traçar o caminho até ela!**

Sempre ao lado dos líderes com os quais trabalha, claro. A missão é receber as definições estratégicas do Board da empresa e desdobrá-las nos projetos, metas e indicadores da Diretoria.

**Então preste atenção nas 5 dicas que daremos a seguir para garantir que todo esse Planejamento não vai morrer na praia!**

# Dica 1

Uma dica que vale para qualquer BP: **crie aliança com a área de Planejamento Estratégico e entenda previamente o que você precisa realizar junto aos seus líderes parceiros.**

Pode ser que os líderes com os quais esteja lidando **não entendam muito sobre Planejamento Estratégico.** Nesse caso, inicie sua fala alinhando os seguintes conceitos com seus parceiros:

- **Planejamento Estratégico;**
- **Objetivo;**
- **Metas;**
- **Indicadores.**

Assim você garante que todos estarão na mesma página dali em diante.

# Dica 2

**A estratégia começa na definição anual feita pelo Board da empresa.** O desdobramento da estratégia global em metas táticas e operacionais devem caminhar ao encontro dela.

Por isso, **resgate a estratégia definida para o ano!** Entendam juntos a visão do Board e garanta que fique clara aos líderes.

É um trabalho em equipe. O papel do BP nesse ponto deve ser o de fazer perguntas certas para auxiliar as lideranças em suas conclusões e tomadas de decisão.

Como fazer isso?

- **Apoiando com reflexões e não oferecendo respostas prontas;**
- **Construindo planos de ação específicos junto ao parceiro para gerar os resultados necessários.**

# Dica3

Se possível, avalie com os líderes parceiros:

## **Resultados**

Aqueles que a empresa conseguiu atingir até ali. Resgate todas as metas desses líderes do ano anterior, tanto as que foram atingidas quanto aquelas que não, pontuando em conjunto os motivos, facilidades e dificuldades que foram encontrados.

## **Visão da Diretoria/Gerência**

Coloque a realidade atual em perspectiva para que todos compreendam o ponto de partida do que foi realizado até o momento e o que deve ser feito a partir de agora para as novas metas.

# Dica4+

Resgate as principais metas do ano vigente e promova a reflexão: **como tudo foi conduzido?**

- **O que aconteceu durante a execução das metas?**
- **Quais foram as facilidades e dificuldades?**
- **O que fez muito sentido e o que deixou de fazer?**

Refleta e pontue o que **poderá permanecer** da estratégia passada e o que deve ser **repensado ou evitado** para o ano seguinte.

## NÃO ESQUEÇA:

É muito importante que os BPs apresentem os resultados de suas Diretorias parceiras nesse momento!

Você pode usar uma tabela simplificada como essa abaixo:

Meta	Indicador	Status	Conclusão
Conquistar 10% de novos clientes ativos em 6 meses	Quantidade de novos clientes	Meta batida	<b>OPÇÕES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar com a meta, repensando o indicador</li> <li>• Excluir a meta, pois não faz mais sentido</li> <li>• Criar nova meta e indicador</li> </ul>

# Dica 5

Partindo das metas estratégicas, táticas e operacionais da empresa, é hora de **construir as metas da Diretoria atendida!** Para isso, reflita:

- **Quais necessidades do negócio serão atendidas como resultado dessa meta? Quais indicadores serão impactados?**
- **Como saberemos que a meta foi atingida? Que evidências estabeleceremos como guia?**
- **Quem serão os responsáveis por cada uma dessas metas?**
- **De que forma mediremos estas metas mensalmente?**
- **Caso você crie uma meta a ser compartilhada com uma Diretoria parceira, garanta que ela seja validada antes de ser divulgada!**



# E agora?

Você construiu o Planejamento Estratégico ao lado de seus líderes parceiros. Trouxe a Cultura Organizacional para elaborar as ações, revisou os planejamentos passados e os atualizou.

Esse trabalho conjunto é importantíssimo. Implica em decisões gerenciais e sustentação do planejado.

Se você tem segurança de que tudo foi executado da melhor maneira possível, **é apresentar para as demais Diretorias da empresa e correr para o abraço!**

## Lembre-se:

1. Entenda que esse Planejamento Estratégico não está escrito em pedra. **Não é a realidade que deverá se encaixar nele, mas ele que deverá agir sobre a realidade.**
2. Cultura Organizacional **não muda da noite para o dia.** Entenda que nem toda ação será 100% bem-sucedida. É normal. Não esmoreça!
3. O Planejamento Estratégico está diretamente ligado a um resultado específico do negócio. **O foco é pensar em metas que gerem um impacto positivo real!**
4. Tão importante quanto planejar **é sustentar aquilo que foi planejado.** Mantenha os pés no chão na hora da estratégia e não esmoreça na hora da execução!

# Sintetizando BP e Planejamento Estratégico

## A postura e seu posicionamento

Conhece com profundidade a Cultura organizacional e seus impactos no negócio

Sabe quais são as competências chaves do negócio

Identifica e constrói práticas para a execução dessas competências

## O BP na Estratégia

Identifica os pontos de interface a estratégia do negócio e de pessoas

Sabe quais as principais variáveis para a definição da estratégia de pessoas

Sabe quais são os pontos críticos da estratégia de pessoas para o negócio

## O BP na Estratégia de RH

Relaciona, na prática do dia a dia, a estratégia do negócio e de pessoas

Entende o impacto sobre o Planejamento de Pessoas

Identifica as principais variáveis para a construção do Planejamento de Pessoas



## Quer mais conteúdo exclusivo para Business Partners?

Visite nosso site, siga nossas redes  
e fique de olho para se inscrever  
na nossa Formação de BP.

**INSCREVA-SE**

**arax**

Educação Corporativa

[www.arax.com.br](http://www.arax.com.br)



@araxeducacao