



N.O.M.A.

NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS



N.O.M.A.

NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS

Advisor

O surgimento de uma nova carreira

WHITE PAPER N.O.M.A.

2024

Por: Luis Rasquilha e Marcelo Veras

Introdução e Enquadramento

A gestão das empresas tem sido, até hoje, influenciada pelos princípios de gestão criados na 2ª Revolução Industrial, princípios esses baseados na produção em massa, que se alcança graças ao conceito de divisão de tarefas e ao uso da energia elétrica. Desde essa altura que as regras de funcionamento das empresas (com os normais ajustes) não sofreram grandes questionamentos nem alterações significativas mantendo-se fiel aos princípios de Taylor, Fayol e Ford.

Por dois séculos, a gestão tem sido baseada na hierarquia de decisões e funções, com elevado foco na cadeia de valor e atenção máxima ao produto, numa clara visão construída “de dentro para fora”. Apesar das diferentes mudanças que o mundo tem vivido, nomeadamente no início do Séc. XXI, as empresas têm resistido a alterar o seu modo de atuar e de pensar. Modelos mentais focados no passado e crenças culturais do século XX têm bloqueado a evolução e a transformação dos negócios, condenando empresas um pouco pelo mundo.

A pandemia acelerou esta necessidade de adaptação e ajuste a uma nova realidade. Chegou um momento onde quem não adotar uma nova forma de atuar, um novo modelo de gerir o seu negócio, terá grandes dificuldades de sobrevivência na próxima década e no futuro. A transição requer uma maior abertura aos ecossistemas de negócios e realidades digitais numa velocidade e agilidade que nem sempre as empresas conseguem imprimir sozinhas. A alta gestão, o board e os stakeholders enfrentam uma nova realidade nos mercados nunca antes vivida e necessitam por isso ter acesso de forma efetiva e rápida a bases de conhecimento capazes de apoiar a tomada de decisão que proteja os negócios atuais e em simultâneo prepare os negócios para o futuro.

Modelo Pós Taylorista emerge
Ninguém sabe tudo, todos sabem um pouco



1. Existe um novo mundo e uma nova realidade na gestão: pós-covid e pós taylorismo. Estamos em uma mudança de era com várias transições de mercado (novas competências, cliente migrando para novas tecnologias e economia adotando novos modelos). Vivemos a maior transformação da história;
2. O poder mudou de mãos: das empresas para as pessoas fruto do boom da internet e da conectividade. Tudo é sobre dinâmicas sociais;
3. As novas gerações: Comportamento das gerações século XX é bastante diferente das gerações século XXI;
4. Novos conceitos na gestão: Ambidestria, Negócios de Plataformas, Negócios de Ecossistema, Cultura Ágil, Movimento e Mindset Startup, entre outros, dominam as agendas;
5. Tecnologia como Força Motriz: A tecnologia é e seguirá sendo a força motriz da transformação;
6. O Futuro deve direcionar: O que vem pela frente é mais importante do que foi deixado para trás. O que nos trouxe até aqui não nos leva para o futuro;
7. Inteligência coletiva domina: Ninguém sabe tudo, todos sabem um pouco (colaboração e cooperação são chave). Uma cultura de colaboração é a base para a longevidade;
8. O poder do grupo: Empresas são pessoas que usam tecnologias como suas assessoras. A cultura organizacional e o poder do grupo está acima de tudo;
9. A força do contexto: Paixão por contexto, futuro e cliente é mais importante do que paixão por produto e modelo de negócio;
10. São as tendências que transformam: Nem todos os modismos devem ser seguidos ou adotados. Precisamos saber diferenciar tendências de ondas e modas.



A A N.O.M.A. é uma resposta efetiva às crescentes necessidades das empresas de conseguirem, em tempo real, tomar as melhores decisões, através do acesso e apoio de uma rede de *advisors* altamente qualificados capazes de atuar em todas as áreas e em todos os mercados.

Uma plataforma global de advisors independentes, com elevada experiência e credibilidade nas suas áreas de atuação, com provas dadas, capazes de apoiar a alta gestão, boards e os acionistas nas grandes questões estratégicas, permitindo proteger o negócio no presente e em simultâneo prepará-lo para o futuro.



N.O.M.A.
NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS

N.O.M.A. é uma rede global de *advisors* de destaque preparados para apoiar a gestão e a empresa em todas as áreas e domínios dos negócios.



N.O.M.A.
NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS



- Advisor por Projeto;
- Advisor por Stakeholder:
 - do Board
 - do C-Level
 - dos Acionistas
- PCA – Programa de Certificação de Advisor

25 especialidades

- Inteligência Artificial
- M&A
- Governança
- Compliance
- Estratégia
- Liderança
- Cenários e Tendências
- Inovação,
- Crescimento e Modelos de Negócio (Ambidestria, Plataformas, Ecossistemas...)
- Marketing e Comunicação
- Personal Branding e Reputação Corporativa
- Logística e Supply Chain
- Finanças
- Talentos Humanos
- ESG
- Diversidade, Inclusão e Equidade
- Corporate Ventures
- Cyber Security
- Big Data e Data Analytics
- Segurança Psicológica e Saúde Mental
- Internacionalização de Empresas
- Law
- Economics
- Lobbying & Politics
- Sales

18 setores

- Saúde
- Esporte
- Educação
- AgroBusiness
- Energia, Petróleo e Gás
- Automotivo
- Defesa
- Banco, Seguradoras e FinTechs
- Química e Farmacêutica
- Construção e Infraestrutura
- TIC
- Setor Público
- Viagens, Transportes e Logística
- Varejo e Bens de Consumo
- Mídia
- Indústria de Transformação (Mineração, Têxtil...)
- Telecomunicações
- Cooperativismo



Advisor

O surgimento de uma nova carreira



Em janeiro de 2000, já no primeiro mês do novo milênio, o nosso querido e brilhante Stephen Hawking já nos alertou:

“O século XXI será o século da complexidade”

Ele estava certo! Ano após ano neste século o nível de complexidade ganha mais uma camada. E a década 2020 – 2030 talvez reúna os ingredientes mais marcantes deste “festival da complexidade”.

Estamos com aproximadamente 220 anos de era industrial. Este período, em termos de suporte à gestão, pode ser dividido em três fases.

Fase I: Entre 1800 e 1900. Nestes primeiros 100 anos praticamente não se via ferramentas de gestão ou qualquer tipo de suporte à gestão. Empresas, em sua maioria, pequenas e administradas de forma espartana. O filme “Tempos modernos”, de 1936 e com a brilhante participação de Charles Chaplin, mostra um pouco disso.

Fase II: Entre 1900 e 1950. No início do século passado, mas principalmente entre a 1ª e a 2ª guerra nasce a chamada “Administração Científica”, modelo de gestão desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, considerado o pai da administração científica e um dos primeiros sistematizadores da disciplina científica da administração de empresas. O modelo caracterizou-se pela ênfase nas tarefas, visando o aumento da eficiência. Algumas (poucas) ferramentas e modelos começam a surgir para darem suporte a empresas que começavam a crescer e se tornar um pouco mais complexas.

Fase III: Entre 1950 e 2020. Após a segunda guerra mundial, sabemos que, enquanto a Europa contava seus mortos, os EUA contavam seus dólares, e ali começavam a nascer grandes empresas e com maior nível de complexidade. Em função disso, mais demanda por suporte à gestão e uma verdadeira profusão de ferramentas, frameworks e modelos para ajudar a gestão a fazer melhores



diagnósticos e tomar melhores decisões. Como também sabemos, a fonte maior de inspiração para este período, que aqui chamamos de “Escola Clássica da Gestão” foram as forças armadas. Naquele contexto, só havia uma entidade que sabia como fazer com que um grande número de pessoas saísse de suas casas, chegasse no horário correto e em um determinado local, vestisse um uniforme, obedecesse a ordens e ponto final. E foi ali, nesta fonte, que fomos beber. O nome das ferramentas (Cinco forças competitivas, matriz SWOT, etc.), o vocabulário usado até hoje (recrutamento e seleção, companhia, comando, subordinados, etc.) e os orientadores (força, poder, maior, melhor, etc.) são todos, absolutamente todos de origem militar.

Notemos que, à medida em que o nível de complexidade aumentava, a necessidade de suporte trilhava o mesmo caminho. Empresas crescendo, globalização em ritmo forte e nível de complexidade aumentando fez nascer e ganhar força uma nova camada de suporte à gestão – a consultoria.

O que é um consultor? É alguém que vai até uma organização, com metodologias (próprias ou da empresa que representa), resolve um problema e vai embora. Uma definição genérica e superficial, mas que mostra a essência deste suporte à gestão chamado de “consultoria”. Camadas de complexidade crescendo e empresas pedindo ajuda a entes externos para solucionar problemas ou definir melhores estratégias de gestão. Até hoje essa carreira abriga muitas pessoas, não só as que trilham desde cedo este caminho, como também executivos e executivas que migram após certo tempo para essa jornada.

No início dos anos 80 um novo movimento começa a ganhar força – o da governança corporativa. A necessidade de maior transparência, responsabilidade e preocupação com a longevidade, cria um ambiente propício ao surgimento de uma nova camada de suporte à gestão – os conselhos consultivos ou de administração.



No Brasil, nasce o IBGC em 1995 como instituição pioneira no tema, seguida depois por várias outras instituições que se juntam ao time de fomento às boas práticas de governança.

Assim, duas carreiras se consolidam: Consultor e Conselheiro. Parecia suficiente, mas o nível de complexidade não se conteve e continuou aumentando.

Nos últimos 30 anos, aproximadamente, passamos a acompanhar três leis ligadas à tecnologia que já anunciavam o que estava por vir em termos de mais complexidade. Estas dizem respeito às velocidades de se processar, transmitir e armazenar dados e, juntas, formaram o que chamamos de “tempestade perfeita”. São elas:

- *LEI DE MOORE: “A velocidade de processamento de dados irá dobrar a cada 18 meses”;*
- *LEI DE BUTTER: “A velocidade de transmissão de dados irá dobrar a cada 9 meses”;*
- *LEI DE KRYDER: “A velocidade de armazenamento de dados irá dobrar a cada 13 meses”.*

Este trio promoveu e segue promovendo o que, na nossa visão, será conhecida como terceira virada de página da história. Ele fez com que, em junho de 2007, um supercomputador viesse parar na palma da nossa mão – o smartphone - que foi uma das tecnologias que mais rapidamente se disseminou mundialmente. Com a melhoria dos serviços de rede, 3G, 4G e WiFi, as pessoas se conectaram com o mundo e passaram a ter determinados poderes como nunca na história. Este poder produziu e segue produzindo uma mudança muito grande na forma como nós nos relacionamos com pessoas, marcas, empresas, políticos e, também, com a Educação. Há quem considere que a difusão do uso do smartphone está para este momento histórico como a agricultura e a pecuária estão para a Revolução agrícola (12.000 a.C.), como também a máquina a vapor, para a 1ª Revolução industrial (1.800 d.C.).



De 2007 para cá, vivemos nessa nova era. Um momento histórico único e que talvez nem todos nós tenhamos clareza sobre a sua dimensão. Acreditamos muito que daqui a 2.000 anos as pessoas conversarão sobre nós. “Como foi viver aquela época das três primeiras décadas do século XXI”? Não temos a menor dúvida disso.

O momento histórico atual é, em relevância, equivalente à revolução agrícola e à revolução industrial juntas. E ele tem uma variável diferente e nunca experimentada pela humanidade – o empoderamento das pessoas. Esta possibilidade de, com um smartphone na mão e um mínimo sinal de 3G, poder falar para o mundo, propagar suas ideias e dizer o que pensa sobre qualquer coisa foi a “gasolina azul” que muitas causas precisavam.

Temas, por exemplo, como respeito à diversidade, respeito aos animais, à natureza e às minorias ganharam e seguem ganhando uma força sem precedentes. Não obstante, com igual alcance, teorias da conspiração e Fake News jamais fizeram estrago semelhante como no atual momento. Como temos dito em nossas aulas, o smartphone foi a maior transferência coletiva de poder da história da humanidade. O mundo nunca mais foi o mesmo depois dele.

Tais velocidades, de processamento, transmissão e armazenamento de dados, não param e não irão parar de crescer. A cada ano, mais um “filho” delas nos é apresentado. No ano de 2023, em particular, o que mais chama a atenção é a aplicação da Inteligência Artificial Generativa, uma nova fronteira da Inteligência Artificial que trabalha com objetivos amplos e que, como “mágica”, interage com os seres humanos com aquilo que mais nos define – a linguagem. Essa nova fronteira nos coloca diante de uma nova era de interação humano-digital, que ainda não sabemos bem como será, seus impactos, riscos e dilemas éticos. Em pesquisa recente publicada pela AMCHAM e Humanizadas, com quase 700 entrevistados, sendo 53% em cargos de alta liderança, os dois temas que impactarão as organizações em 2024 são: Inteligência Artificial e agenda E.S.G.



Novamente, todos enxergando novos ingredientes de complexidade na gestão. O tamanho da transformação é tão grande que é comum, e até normal, termos dificuldade às vezes de entender de cara um fenômeno. Como passamos a dizer em sala de aula na Inova Business School:

“Quem não estiver confuso é porque está mal-informado” (Marcelo Veras)

A nossa tese neste artigo é que tamanha complexidade está fazendo surgir uma nova carreira, além das de consultor e conselheiro. Ela foi construída a partir de uma observação crescente de uma demanda mostrada no diálogo a seguir.

- *Sandro, nós gostaríamos de ter você aqui na nossa empresa 1 dia por mês – diz o CEO de uma organização ;*
- *Claro, será um prazer! Mas para fazer o quê? – responde Sandro;*
- *Nada. Pelo menos nada em especial. Queremos você aqui. Queremos lhe ouvir, ouvir as suas provocações, suas opiniões e visões sobre o que estamos fazendo ou pensando em fazer. Queremos contar com a sua vasta experiência para nos ajudar a enxergar melhor o que está por vir;*
- *Ok, vamos fazer isso então! – responde Sandro.*

Conversas como esta foram observadas várias vezes ao longo de 2023. E elas nos mostram claramente que estamos diante de uma nova camada de suporte à gestão – o Advisor. O termo não é novo, mas parece que agora está ganhando forma mais definida e menos líquida.



Um Advisor de gestão é um profissional que fornece orientação estratégica e especializada para ajudar as organizações a melhorar seu desempenho e alcançar seus objetivos. Esses profissionais são contratados para oferecer conhecimentos e experiências valiosas em áreas específicas, como estratégia, operações, finanças, recursos humanos, marketing, tecnologia, M&A e outros temas relacionados à gestão de negócios. Mapeamos mais de 20 áreas de expertise nas quais uma empresa pode contar com um Advisor, obviamente dependendo do seu momento, desafios e objetivos empresariais enumeradas na página 6 deste artigo.

O papel do Advisor de gestão é analisar os desafios e oportunidades enfrentados por uma organização e fornecer recomendações personalizadas para melhorar a eficiência, a eficácia e a rentabilidade. Eles trabalham em estreita colaboração com os líderes da empresa, como diretores executivos, gerentes e proprietários e até mesmo com o conselho. Com base nessa compreensão, o Advisor de gestão pode ajudar a desenvolver estratégias e planos de ação para resolver problemas específicos, impulsionar o crescimento e otimizar os processos internos.

Além disso, os Advisors de gestão podem desempenhar um papel importante no desenvolvimento e implementação de mudanças organizacionais. Eles ajudam a identificar áreas de melhoria, implementam práticas recomendadas e fornecem suporte durante o processo de mudança.

Os Advisors de gestão geralmente têm um vasto conhecimento em sua área de atuação e uma compreensão abrangente dos desafios enfrentados pelas empresas. Além disso, muitos possuem experiência prática significativa em cargos de liderança em empresas ou organizações similares, o que lhes permite ter uma visão prática dos problemas empresariais e das melhores soluções.



O Advisor coloca a sua experiência ao serviço das empresas para quem trabalha fortalecendo a personalização e tratando cada caso como único. As diferenças entre Consultor, Conselheiro e Advisor estão relacionadas ao escopo de atuação e ao tipo de envolvimento com a organização.

Consultor:

- *Um consultor é um profissional externo contratado para aplicar metodologias e expertise em soluções para desafios específicos de negócios;*
- *Os consultores geralmente têm uma área de especialização, como estratégia, finanças, marketing, recursos humanos, tecnologia, entre outros, e são contratados para resolver problemas específicos ou fornecer insights e recomendações;*
- *Sua atuação pode variar em duração e escopo, desde projetos de curto prazo até engajamentos mais longos, dependendo das necessidades da organização;*
- *Os consultores podem realizar análises, fornecer recomendações, implementar mudanças e auxiliar no desenvolvimento de soluções, mas geralmente não têm poder de tomada de decisão formal na organização;*
- *Normalmente os consultores recorrem a metodologias pré-definidas e já testadas em outros casos.*

Conselheiro:

- *Um conselheiro faz parte de um conselho consultivo ou de administração de uma organização – que é o elo de ligação entre a propriedade e a gestão;*
- *Eles têm um papel mais permanente e estratégico na direção da organização, atuando na governança corporativa e no direcionamento estratégico da gestão em 4 pilares: Estratégia de Negócios, Pessoas e Cultura, Econômico-Financeiro e Tecnologia;*
- *Os conselheiros são eleitos ou nomeados como independentes ou para representar os interesses dos acionistas ou partes interessadas, e estão envolvidos em decisões estratégicas, de alto nível, como definição de visão, suporte à gestão, garantia de conformidade com leis e regulamentos, aprovação de grandes investimentos, fusões e aquisições, gestão de risco e outros temas relacionados com a longevidade da organização.*



- Um advisor também é um profissional externo que fornece orientação especializada e estratégica para a organização;
- Oferece insights, análises e recomendações personalizadas para melhorar o desempenho e alcançar os objetivos da organização;
- A atuação do Advisor é mais consultiva, envolvendo um relacionamento próximo com os líderes da organização, com foco em questões específicas de negócios, como estratégia, operações, finanças, crescimento, entre outros;
- Assim como os Consultores, os Advisors não têm poder de tomada de decisão formal na organização, mas sua expertise e conhecimento especializado ajudam a orientar as decisões estratégicas;
- O Advisor aplica a melhor abordagem de acordo com a realidade que enfrenta, personalizando a atuação e fugindo de receitas prontas;
- A organização que contrata um Advisor está interessada na pessoa, com sua experiência, reputação e credibilidade.



Recorrer a um Advisor oferece várias vantagens para as organizações e um tipo de suporte altamente próximo, especializado e de alta confiança:

1. **Expertise especializada:** Advisors de gestão trazem conhecimentos especializados e experiência em diversas áreas da gestão de negócios. Eles têm uma compreensão aprofundada das melhores práticas, tendências do setor e desafios comuns enfrentados pelas empresas. Essa expertise permite que eles ofereçam insights valiosos e recomendações direcionadas para impulsionar o desempenho e a eficiência da organização;
2. **Visão externa e imparcial:** Um Advisor de gestão traz uma perspectiva externa e imparcial para a organização. Eles não estão diretamente envolvidos nas operações diárias e, portanto, podem analisar objetivamente os desafios e oportunidades. Essa visão externa pode ajudar a identificar problemas ocultos, propor soluções inovadoras e fornecer uma abordagem fresca para os negócios;
3. **Soluções personalizadas:** Advisors de gestão trabalham em estreita colaboração com os líderes da organização para entender suas necessidades e metas específicas. Com base nessa compreensão, eles desenvolvem soluções personalizadas que se alinham com a estratégia e os recursos da organização. Essas soluções são adaptadas às circunstâncias únicas de cada cliente, o que aumenta a probabilidade de sucesso;
4. **Acesso a redes e recursos:** Advisors de gestão geralmente possuem uma ampla rede de contatos e acesso a recursos valiosos. Isso pode incluir conexões com outros profissionais, fornecedores, especialistas em tecnologia e muito mais. Esses recursos adicionais podem ser aproveitados para ajudar a organização a superar desafios, obter informações de mercado e identificar oportunidades de parcerias estratégicas;



5. Implementação eficaz de mudanças: Os Advisors de gestão têm experiência em liderar e facilitar processos de mudança organizacional. Eles podem ajudar a identificar áreas de melhoria, desenvolver planos de ação claros e oferecer suporte durante a implementação. Essa expertise facilita a transição suave e bem-sucedida para uma nova estratégia, processos aprimorados ou outras mudanças necessárias;
6. Aprendizado e desenvolvimento: Engajar um Advisor de gestão não é apenas sobre a solução de problemas imediatos. É uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento para os líderes e equipes da organização. Os Advisors podem compartilhar conhecimentos e fornecer orientação valiosa que pode impulsionar o crescimento profissional e fortalecer a capacidade da equipe em lidar com desafios futuros.

Assim como qualquer profissional, um Advisor de gestão enfrenta uma série de desafios em sua atuação.

1. Complexidade dos problemas: Os Advisors de gestão são contratados para ajudar a resolver problemas complexos e desafiadores enfrentados pelas organizações. Esses problemas podem ter várias camadas e envolver uma variedade de partes interessadas. Lidar com a complexidade e encontrar soluções adequadas requer habilidades analíticas avançadas, pensamento estratégico e capacidade de lidar com ambiguidades;
2. Resistência à mudança: Implementar mudanças organizacionais nem sempre é fácil. Muitas vezes, as pessoas têm resistência à mudança devido ao medo do desconhecido, preocupações com segurança no emprego ou simplesmente porque estão acostumadas com a maneira antiga de fazer as coisas. Um Advisor de gestão precisa lidar com essa resistência, comunicar efetivamente os benefícios das mudanças propostas e encontrar estratégias para obter o apoio necessário;



3. **Gestão de expectativas:** As organizações muitas vezes têm altas expectativas em relação aos resultados que um Advisor de gestão pode entregar. É importante gerenciar essas expectativas de forma realista, comunicando claramente os objetivos e limitações do projeto. Além disso, é necessário garantir uma comunicação constante com os clientes para alinhar as expectativas ao longo do processo de consultoria.
4. **Ambiente de negócios em constante mudança:** O ambiente empresarial está em constante evolução, com mudanças tecnológicas, regulatórias, econômicas, geopolíticas e sociais ocorrendo rapidamente. Os Advisors de gestão precisam acompanhar essas mudanças e estar atualizados com as tendências do setor. Isso requer aprendizado contínuo e adaptação às novas realidades do mercado.
5. **Pressão por resultados:** Os clientes muitas vezes esperam resultados tangíveis e mensuráveis do trabalho de um Advisor de gestão. Isso coloca pressão adicional sobre o profissional para entregar resultados positivos dentro de prazos específicos. Lidar com essa pressão e garantir que as soluções propostas sejam implementadas com sucesso pode ser um desafio.
6. **Gerenciamento de relacionamentos:** Um Advisor de gestão precisa construir relacionamentos sólidos e de confiança com os clientes. Isso envolve a habilidade de se comunicar efetivamente, demonstrar empatia, ouvir atentamente e gerenciar conflitos quando necessário. Cada cliente é único e pode ter diferentes estilos de trabalho e expectativas, o que requer adaptabilidade e habilidades interpessoais para manter relacionamentos positivos.
7. **Manter-se ético:** Como um Advisor de gestão, é essencial agir de maneira ética e profissional. Isso significa proteger a confidencialidade das informações do cliente, evitar conflitos de interesse, fornecer conselhos honestos e fundamentados, e cumprir os padrões éticos e legais da profissão. Manter altos padrões éticos pode ser um desafio em certas situações, mas é fundamental para estabelecer e manter a confiança dos clientes.



Para se tornar um Advisor de gestão, é necessário desenvolver habilidades e competências específicas. Aqui estão algumas das competências necessárias para se tornar um Advisor de sucesso:

1. **Conhecimento e experiência em uma determinada área:** É fundamental ter um sólido conhecimento na sua área de expertise. Experiência prática em posições de liderança em empresas ou organizações similares também é valiosa, pois oferece uma compreensão prática dos desafios enfrentados pelas empresas;
2. **Futuro e Tendências:** Um Advisor deve conhecer as tendências e ser capaz de ajudar a organização a construir cenários e identificar oportunidades e desafios, tornando-se uma organização ambidestra;
3. **Dinâmicas sociais:** Deve também compreender as novas dinâmicas sociais e seus impactos nos negócios e na gestão. Temas como empoderamento, novas gerações, novos comportamentos, entre outros, são muito importantes. Afinal, que não entende de pessoas e dinâmicas sociais, não entende de negócios;
4. **Geopolítica e Cenários Econômicos:** Um Advisor deve ter uma lente global e conhecimento sobre questões geopolíticas e econômicas globais. Em um mundo globalizado, os impactos são sempre globais;
5. **Tecnologias emergentes:** Um Advisor deve conhecer as principais tecnologias e como elas podem impactar o negócio.;
6. **Novos conceitos e drivers de gestão:** Um Advisor deve conhecer os principais temas que estão dominando a gestão, tais como: Negócios de plataforma, negócios de ecossistema, ambidestria corporativa e E.S.G.;
7. **Pensamento estratégico:** Um Advisor de gestão deve ser capaz de pensar de forma estratégica e ter uma visão holística dos negócios. Eles devem ser capazes de analisar o ambiente empresarial, identificar oportunidades e desafios, e desenvolver estratégias eficazes para alcançar os objetivos da organização;



8. **Habilidades analíticas:** A capacidade de analisar dados, identificar tendências, fazer projeções e tomar decisões baseadas em evidências é crucial. Um Advisor de gestão deve ser capaz de coletar e analisar informações relevantes para tomar recomendações embasadas;
9. **Comunicação eficaz:** Ser capaz de se comunicar de forma clara e persuasiva é essencial para um Advisor de gestão. Ele deve ser capaz de transmitir suas ideias e recomendações de forma clara e concisa para os líderes da organização e outros stakeholders. Além disso, boas habilidades de escuta são igualmente importantes para entender as necessidades e desafios do cliente;
10. **Adaptabilidade ao contexto:** Um Advisor de gestão precisa se adaptar a diferentes situações e ambientes. Eles podem trabalhar com uma variedade de clientes em diferentes setores e enfrentar desafios únicos em cada projeto. A capacidade de se adaptar rapidamente, aprender novos conceitos e lidar com a mudança é essencial;
11. **Pensamento crítico:** Um Advisor de gestão deve ser capaz de analisar problemas complexos, identificar soluções alternativas e tomar decisões fundamentadas. Eles devem ter a capacidade de questionar suposições, analisar diferentes perspectivas e tomar decisões com base em uma avaliação cuidadosa dos prós e contras;
12. **Inteligência emocional:** A habilidade de entender e gerenciar as próprias emoções, bem como compreender e se relacionar com as emoções dos outros é muito importante. Um Advisor de gestão deve ser capaz de construir relacionamentos de confiança com os clientes, entender suas necessidades e lidar efetivamente com situações desafiadoras.





Um Advisor deve ter uma agenda Lifelong Learning robusta e ampla, com cursos frequentes, participação em entidades setoriais, hubs de inovação, câmaras de comércio, associações de classe e todo e qualquer fórum que o permita estar sempre em buscar do estado da arte na gestão.

Acreditamos que estamos diante de uma nova e promissora carreira, que coloca, como já dito, uma nova e relevante camada de suporte à gestão em um mundo cada vez mais complexo.





N.O.M.A.

NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS

Advisor

O surgimento de uma nova carreira

WHITE PAPER N.O.M.A.

2024