

Análise Break-even

é um método matemático para determinar a quantidade de produção e de venda que é necessário para alcançar lucros.

Análise Custo - benefício

considera e quantifica os benefícios futuros que não são apenas de natureza monetária. É um método bastante seguro e que permite deduzir o valor das alternativas de investimento.

Análise da empresa

incorpora informações básicas sobre a empresa, como a declaração de missão e aparição e os objetivos e valores. Ele também se concentra em entender as necessidades do negócio como um todo, seu direcionamento estratégico e identificar iniciativas que permitirão a uma empresa para atender a essas metas estratégicas.

Análise Estratégica

é uma das ferramentas básicas e mais úteis para o planeamento estratégico do negócio. Define a posição da sua organização em relação à competição e à envolvente operacional.

Análise SWOT

lida com os pontos fortes e fracos da sua empresa, bem como com as oportunidades e ameaças do ambiente externo e analisa, ainda, os processos internos da empresa, bem como fatores externos.

Avaliação da procura

É uma avaliação que permite perceber as qualidades e competências dos colaboradores. Mostra as áreas em que se tem de melhorar ou de adaptar-se a novas circunstâncias ou novos desenvolvimentos profissionais. Para os fins desta avaliação não devemos usar medidas padronizadas, mas sim instrumentos visando os pontos fortes e fracos dos colaboradores e as necessidades da empresa. Pode considerar esta avaliação como uma oportunidade para reconhecer cedo, a necessidade de um maior desenvolvimento dos colaboradores e lidar com sucesso tanto com os requisitos atuais como com os futuros.

Balanço Scorecard

permite que os gerentes tenham uma visão geral da organização, uma vez que contém medidas financeiras e não-financeiras num único relatório.

Benchmarking Estratégico

é o processo de comparar o que sua empresa está a fazer quando comparado com o que está a fazer de melhor a empresado seu sector. O Benchmarking Estratégico

representa uma visão a longo prazo da direcção da empresa em relação às estratégias futuras das empresas concorrentes.

Círculos de Qualidade

um grupo voluntário de colaboradores e um líder que se concentram em problemas concretos operacionais e tentam descobrir soluções satisfatórias que melhorem o desempenho da organização e enriqueçam a qualidade de vida no local de trabalho. É importante seguir um procedimento metódico: inicia-se com o líder explicando o problema, sugestões de solução, sem limites para a fantasia, sem críticas das sugestões uns dos outros, e com respeito pelas contribuições recíprocas no grupo. Depois, as sugestões devem ser estruturadas e resumidas, avaliadas e ponderadas de acordo com a sua viabilidade e praticabilidade. No final, os diretores da empresa são informados dos resultados da consulta no círculo de qualidade.

Comércio Justo

Um movimento social que promove de normas de trabalho, salários justos e bens. Implementado em 1997, esta iniciativa é um acordo legalmente vinculativo, no qual mais de 160 países concordaram em reduzir suas emissões de gases de efeito estufa numa média de 5,2 por cento abaixo dos níveis das emissões de 1990. Esta meta parece que não será alcançada.

Competências

Este termo compreende todas as capacidades do indivíduo de agir e de se auto-organizar e que o capacitam para lidar com tarefas e projetos (ou seja, as capacidades relacionadas com a situação e as pessoas em causa). As competências referem-se a capacidades, métodos, conhecimentos, experiências, atitudes, necessidades e os valores que uma pessoa adquire, desenvolve e aplica ao longo da vida.

As competências estão ligadas ao indivíduo e à sua capacidade de agir, portanto, à sua autorresponsabilidade. Competências são sempre descritas em relação às exigências de uma pessoa e ao seu potencial. De modo a desenvolver competências há que considerar as condições do ambiente. O desenvolvimento de competências é o resultado de uma aprendizagem individual e de processos de desenvolvimento bem como de diferentes formas de aprendizagem no trabalho e na vida cotidiana.

As competências não incluem apenas a aquisição ou adaptação de conhecimentos e capacidades, a parte mais importante é a vontade de testar uma experiência, bem como o desenvolvimento auto-organizado adicional da competência para a ação que novas exigências e tarefas justificam. Outros elementos essenciais incluem a capacidade e motivação para a aprendizagem auto-organizada e de agir e a capacidade para o desenvolvimento de outras competências técnicas, competências metodológicas, competências sociais e pessoais.

Competências Essenciais

são definidas como combinações sistematicamente focadas de tecnologias individuais e capacidades de produção que suportam uma grande variedade de linhas de produtos de uma empresa. Noutras definições a cadeia de valor está incluída.

Custo do ciclo de vida (CCV)

O custo total da aquisição, posse, exploração e eliminação de algo incide sobre a vida inteira do produto. Isto inclui a quantidade de energia ou água ou recursos naturais que necessita para executá-lo. Produtos eficientes em termos de energia ou de água têm menores custos de ciclo de vida, pois embora o seu custo inicial seja maior, o custo de operação é muito menor devido ao menor uso de energia ou de água, e eles também tendem a durar mais tempo.

Desenvolvimento de Competências

Na formação profissional este termo inclui as competências existentes e os novos ganhos por parte dos indivíduos, grupos e organizações. Como um componente de desenvolvimento pessoal e organizacional, o desenvolvimento de competências é principalmente identificado, desenvolvido, implementado e julgado no processo de trabalho.

O desenvolvimento de competências também pode ser visto no contexto de Gestão de processos de mudança. O desenvolvimento de competências é um processo ativo que é amplamente guiado pelos próprios indivíduos. Além da formação mais tradicional e medidas de qualificação (seminários, por exemplo), a aprendizagem no processo de trabalho contribui muito para o desenvolvimento de competências.

O desenvolvimento de competências no trabalho exige a existência de condições favoráveis à aprendizagem, por exemplo, a existência de liberdade de ação no local de trabalho e tarefas com problemas que vão além das tarefas de rotina.

Desenvolvimento do Pessoal

operacionalmente o termo diz respeito ao desenvolvimento de competências dos colaboradores para a realização dos objetivos de negócio através da utilização otimizada dos recursos humanos. O desenvolvimento do pessoal é cada vez mais visto como fator de sucesso estratégico decisivo para a competitividade de uma empresa. Tem que assegurar o equilíbrio permanente entre os objetivos da empresa e os da equipa em termos de educação, formação e operacionalidade e condensa todas as medidas de formação contínua.

O desenvolvimento do pessoal está intimamente ligado ao desenvolvimento organizacional e ao trabalho operacional no domínio da formação. As medidas e conceitos para o desenvolvimento do pessoal são principalmente orientados para as necessidades individuais dos funcionários/colaboradores. A formação para o desenvolvimento do pessoal não é somente orientada tecnicamente, mas cada vez mais concebida como uma extensão do desenvolvimento de competências.

Desenvolvimento dos Negócios

compreende uma série de técnicas e responsabilidades que visa conquistar novos clientes e novos mercados. Essencialmente, estabelece uma abordagem padrão para desenvolver novas oportunidades, tanto de entre os clientes que já tem como de forma proativa visando novos mercados.

Diversificação

é uma estratégia de desenvolvimento de negócios que permite que uma empresa entre para linhas de negócios adicionais que são diferentes dos atuais produtos, serviços e mercados.

Eco-chique

Produtos ou serviços que são eco amigáveis, mas também são elegantes, modernos e na moda.

Economia Social

"A economia social" refere-se às organizações conhecidas como o terceiro sector. Estas não são nem privadas, não têm fins lucrativos nem são públicas. O terceiro sector é composto por associações, organizações de caridade, igrejas, clubes, organizações sociais, cooperativas, empresas de investimento, organização sem fins lucrativos, sindicatos etc.

As Empresas sociais são uma parte de uma ampla economia social ou "terceiro sector", que inclui todas as organizações que não são nem fazem parte do sector público nem do sector privado. O papel das empresas sociais é fortalecer o desenvolvimento de uma economia social e assegurar os recursos locais, a fim de oferecer serviços sociais para grupos vulneráveis que precisam de apoio, a fim de se tornarem mais independentes.

Eficiência Energética

Alcançar os mesmos resultados usando menos energia.

Empreendedorismo Social

é o reconhecimento de um problema social e o uso dos princípios empresariais para organizar, criar e gerenciar um empreendimento social para alcançar uma mudança social desejada. Enquanto um empreendedor de negócio típico mede o desempenho de lucro e retorno, um empreendedor social também mede retornos positivos para a sociedade. Assim, o objetivo principal do Empreendedorismo Social é ampliar ainda mais objetivos sociais, culturais e ambientais.

Empresa Social

Uma organização sem fins lucrativos, perseguindo a atividade económica a fim de gerar lucros que cobrem as despesas de organização de atividades sociais.

Energia Alternativa

Energia proveniente de outras fontes que não as fontes tradicionais, como combustíveis fósseis, carvão e nuclear. Energia alternativa inclui fontes como a solar, eólica, hidráulica e geotérmica.

Energia Eólica

A energia produzida como resultado de vento que faz girar as pás de turbinas ou moinhos de vento. Este é o tipo mais barato e mais rápido crescimento da tecnologia de energia renovável.

Energia incorporada

O montante total de energia utilizada na criação de um produto ou serviço. Isso inclui a energia utilizada na mineração ou colheita, processamento, fabricação e transporte do produto.

Energia Renovável

Energia proveniente de fontes que naturalmente se reestabelece de uma forma relativamente rápida. Exemplos de energia renováveis incluem a energia eólica e a solar.

Energia Solar

A energia produzida por células solares ou fotovoltaicos.

Escolha Estratégica

é definida como a escolha do melhor curso de ação possível com base na avaliação das suas opções estratégicas disponíveis.

Estilo de Liderança

estilo de um líder na implementação de planos, e no modo de motivar as pessoas. Há muitos estilos de liderança diferentes que podem ser apresentados por líderes nas áreas de negócios, política ou outra.

Estratégias Genéricas

são as estratégias que a empresa pode prosseguir para gerar e manter uma vantagem competitiva. Eles não são nem firmes nem dependents da indústria. As três estratégias genéricas são: liderança de custo, diferenciação e enfoque.

Estrutura Operacional

descreve uma estrutura lógica e cronológica de uma operação de sequências individuais e eventos nos processos. Uma ilustração simbólica de sequências e eventos ao longo de um cronograma absoluto ou relativo é típico de uma estrutura operacional.

Estrutura organizacional

consiste em atividades como a atribuição de tarefas, coordenação e supervisão, que são voltadas para a consecução dos objetivos organizacionais. Também pode ser considerada como a perspectiva através da qual os indivíduos vêem a sua organização e o seu ambiente.

Formação no Local / posto de Trabalho

aqui é determinante estabelecer qual a finalidade da formação que está a ser projetada, o que deve ser aprendido? Como e porque meios deve proceder-se ao ensino-aprendizagem, onde e quando deve ocorrer a aprendizagem, e como deve ser supervisionado o processo.

Formas de Aprendizagem

o termo "formas" de aprendizagem refere-se ao aspeto estrutural da organização de aprendizagem. Além das formas mais convencionais, tais como aulas e seminários, novas formas complementares de aprendizagem, como círculos de qualidade, ilhas de aprendizagem, formação e comunidades on-line têm vindo a ter crescente utilização em conexão com os novos conceitos de trabalho e novos conceitos organizacionais.

Gestão do Conhecimento

refere-se à criação, identificação, captura e partilha de conhecimentos. Trata-se de obter o conhecimento certo, no lugar certo, na hora certa, especialmente trata-se de influenciar uma acção ou uma decisão.

Implementação da Estratégia

é definida como a maneira como vai traduzir a sua estratégia em ações. A implementação estratégica requer um planeamento cuidadoso e implantação adequada dos recursos da sua empresa, a manipulação cuidadosa de possíveis mudanças na sua estrutura de organização e gestão eficaz da mudança. A implementação da sua estratégia pode ocorrer em várias etapas.

Inovação a partir de uma perspetiva de negócios

Até agora, temos entendido que a inovação é uma introdução bem-sucedida de algo novo e útil, por exemplo, a introdução de um novo processo, método, prática, equipamento, produto ou serviço. Mas como é que a inovação deve ser olhada a partir da perspetiva do negócio?

Inovação é a realização de uma ideia que pode trazer lucro. Há três pontos-chave aqui: a realização, a ideia, e lucro. O que podemos acrescentar a esta definição, são os conceitos de "mudança positiva", "novo valor" e "valor acrescentado social".

Integração Vertical

descreve um estilo de controlo de gestão. Empresas verticalmente integradas numa cadeia de suprimentos, unidas através de um proprietário comum. Normalmente, cada membro da cadeia de abastecimento produz um produto diferente ou (mercado específico), serviço e os produtos combinam-se entre si para satisfazer uma necessidade comum.

Internacionalização

envolve todas as atividades em que a empresa se compromete relativamente às suas relações com o mercado externo. A internacionalização pode assumir muitas formas, tais como investir num país estrangeiro (investimento estrangeiro directo), formando parcerias com empresas estrangeiras, subcontratação de especialistas estrangeiros que participam em redes internacionais, e muitos mais.

Missão de Empresa

deve orientar as ações da organização, soletrar seu objetivo geral, proporcionar um caminho, e guiar a tomada de decisões. Ela fornece a estrutura ou contexto em que as estratégias da empresa são formuladas.

Pós-consumo

Material que foi usado primeiro por um consumidor e agora foi transformado ou reciclado em outra coisa.

Pegada de Carbono

A quantidade de dióxido de carbono que é emitido por uma determinada entidade. É geralmente expressa em toneladas e numa base anual. Muitas vezes este termo é confundido com pegada ecológica ou ambiental, embora estes últimos tenham em consideração mais do que apenas a quantidade de CO₂ que descarga.

Pegada Ecológica ou ambiental

A quantidade total de ecossistema ou meio ambiente (terra, água, ar, árvores, e assim por diante) que é necessário para absorver, processar, limpar e regenerar a descarga total de poluentes ou contaminantes e a destruição causada por uma pessoa, negócio, cidade, e assim por diante.

Política Geral

engloba todos os princípios da empresa, que são partilhados com todos os interessados, quer em formato escrito quer de boca em boca. Os princípios da empresa ditam as diretrizes comportamentais dentro da empresa e no ambiente externo. Eles expressam a visão, os valores da empresa, as normas e ideais, que compõem a cultura da empresa.

Pré-consumo/pós industrial

Material que veio de um processo de produção que não fez o seu caminho para um consumidor e não pode ser mais usado pelo seu criador.

SME

A categoria de micro, pequenas e médias empresas é composta por empresas que empregam menos de 250 pessoas e que não têm um volume de negócios anual

superior a 50 milhões de euros, ou um balanço total anual não superior a 43 milhões de euros.

Sustentabilidade

Relaciona-se com a satisfação de necessidades humanas atuais, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer as suas próprias necessidades; operando de uma maneira que satisfaça as seguintes condições:

1. não deve remover os materiais da terra mais rapidamente do que eles podem ser regenerados pela terra,
2. não deve poluir ou contaminar o ar, a terra e a água mais rapidamente do que a capacidade da terra para os processar e limpar,
3. não deve destruir ou abater a natureza em excesso e mais rápido do que ela se pode regenerar, e
4. justa e equitativa cobertura global básica das necessidades humanas.

Treinamento

é cada vez mais utilizado para o acompanhamento de medidas para o trabalho operacional no campo de formação em empresa. É uma forma de aprendizagem, que visa promover os indivíduos e os seus desenvolvimentos pessoais e profissionais. O coaching também é usado para grupos de apoio. Visa refletir a evolução individual e coletiva, para permitir processos de mudança e de autoconhecimento e mudança de comportamento.

Visão de Empresa

é encontrar o equilíbrio ideal e harmónico entre todos os grupos relevantes das partes interessadas. Como consequência, a visão da empresa deve ser dirigida para uma ampla gama de grupos, e é importante para todos os departamentos e todas as partes interessadas de uma empresa.