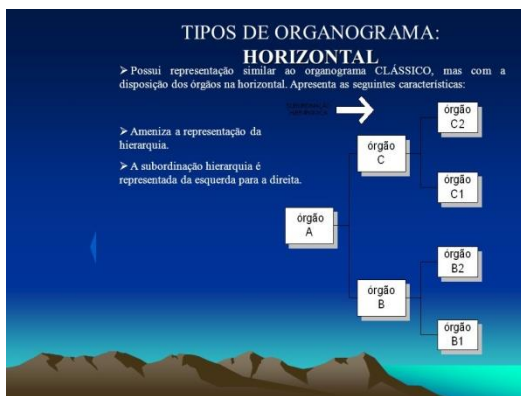


# “Estrutura Organizacional e o Bom Resultado”

Publicado em 29 de Dezembro de 2016



**Q**uando dizemos que uma pessoa é muito organizada é porque esta preserva sua agenda pessoal ou profissional sempre atualizada, apontando por ordem de prioridade a lista do que fazer, tem seus espaços pessoais, em sua casa e, profissionais, em seu escritório, sempre limpos e ordenados. A sua organização o permite chegar facilmente a um documento ou a um arquivo eletrônico de que necessite. Possui a vida organizada. O mesmo

ocorre com uma Empresa quando esta preza pela higiene e pela sua ordem interna, ou seja; a organização em suas áreas de trabalho. Influencia positivamente no bem estar dos seus colaboradores.

Já a Estrutura Organizacional, influencia diretamente na sua Postura Estratégica meio fundamental para que se possa aumentar a sua Competitividade e Longevidade.

A gestão realizada com um elevado número de acertos no seu Gerenciamento tem os seus principais resultados obtidos na qualidade do Planejamento, seja ele em seu primeiro negócio, o

chamado Plano de Negócios - PN, ou a qualquer tempo definido por empresa ativa, para a elaboração do seu Planejamento Estratégico.

Alfred D. Chandler, Jr (Guyencourt, Delaware, EUA, 15 de setembro de 1918 - Massachusetts, 9 de maio de 2007), foi um professor de Administração e História Econômica na Harvard Business School e, ao pesquisar quatro grandes empresas americanas (DuPont, GM, Standard Oil e Sears) constatou que as respectivas estruturas eram continuamente ajustadas às suas estratégias e pode demonstrar a íntima relação entre a Estratégia e a Estrutura Organizacional.

Assim sendo, e já tendo eu convivido inúmeras vezes com esta realidade, posso afirmar que a projeção do volume de trabalho sendo bem elaborada, para um período de tempo, é determinante para que possamos pensar o Organograma da empresa a ser praticado no período. É fundamental ao exercício de uma gestão qualificada.

Sabedores da atividade a ser desenvolvida ou mesmo em desenvolvimento, passamos a definição da hierarquia dos cargos. Essa escolha não é apenas uma opção, ela depende do ramo do nosso negócio. As Estruturas possíveis são classificadas como; Horizontal ou Vertical.



Nas empresas em atividade e, no momento da elaboração do Planejamento Estratégico, é importante que se construa ou se revise o Organograma. Com esta ação poderemos identificar eventuais falhas estruturais, do tipo: - duplicidade de atribuições, ausências de atribuições, atribuições que possam ser extintas, etc. Evitasse o desperdício com Mão de Obra.

Ao definirmos a melhor opção para o tipo de estrutura a utilizar,

Horizontal ou Vertical, precisaremos investir esforços no sentido da construção da melhor Estrutura Organizacional possível. Assim teremos uma maior facilidade no controle do nosso Nível de Demanda; na definição da Qualidade e da Quantidade da Mão de Obra a ser contratada e o momento mais adequado; na montagem de um Plano de Carreira; na escolha de Bons Líderes e, noutros itens importantes à obtenção de uma melhor Produtividade. Organizações que lidam, por exemplo; com a criatividade como sendo o seu core-business, terão os seus Organogramas, tendenciosos a apresentarem uma estrutura hierárquica no molde Horizontal. Estas empresas, mormente, possuem um ambiente de trabalho mais participativo, mais aberto a inovações e a ideias, etc. Seus colaboradores costumam ter uma participação mais pró-ativa. Já, nas

empresas no molde Vertical, a Direção fica no topo, se distancia dos demais cargos. É a centralização do poder! Nestas empresas os colaboradores, em geral, seguem normas e procedimentos previamente estabelecidos. São capacitados e preparados para a realização de trabalhos rotineiros, que não se alteram com facilidade, normalmente não se alteram num piscar de olhos.



Ai chegarmos a este ponto, deveremos alocar os profissionais de modo a que aproveitemos, ao máximo o seu potencial. As atribuições deverão ser detalhadas, cargo a cargo, de forma a preservarmos um melhor sincronismo entre as atividades a

serem executadas. A identificação dos cargos em seus respectivos “setores” e das suas atribuições será classificada em diferentes níveis hierárquicos.

Devemos evitar, ao máximo, a criação de um elevado número de níveis hierárquicos entre a Direção e Linha de Produção ou Serviço. A Comunicação fluída é de vital importância ao bom funcionamento da empresa como um todo.

**Um bom Organograma, asseguro, é um dos primeiros passos acertados na direção da elaboração de um Planejamento Estratégico com qualidade. À sua execução, com um bom nível de acerto na contratação da mão de obra ou na qualidade dos profissionais já existentes na empresa, é garantia de bons resultados, mesmo em tempos econômicos difíceis.**

**Alexandre Rocha - Economista**

 MULTI - MÉTODOS  
Consultoria e Gestão Empresarial  
PCA - Presidente do Conselho de Administração

**“Responsabilidade, Disciplina, Espírito Empresarial, Remuneração Justa e fazer os Interesses do Grupo prevalecerem sobre o Interesse Pessoal!”  
autor: Henri Fayol**