

**Turma: 40NEG**

**Estruturas Organizacionais**

**Professor: Angelo Palmisano**

**Aluno: Reinaldo Cesar Gandelini**

**RM: 48201**

**Resumo:** **Os 7 pecados que podem derrubar até as melhores empresas**

**Introdução**

É fato que todas as empresas enfrentam dificuldades para crescer e desenvolver bons hábitos que as façam pensar diferente pós-fase inicial, ou em fase de expansão – pode-se dizer, fase 1 inicial e 2, a expansão dentro do processo de mudança nas empresas. Uma outra verdade, é que a maioria das empresas têm a cara do dono, isto não poderia ser diferente, já que são eles que criam e ditam as regras.

Às vezes, por obsessão deste CEO em querer fazer com que o negócio dê certo, não se dá conta que ao longo do tempo desenvolvem hábitos autodestrutivos que acabam por comprometer o sucesso de sua empresa. Podemos dizer que são vícios ruins, da mesma forma uma pessoa que fuma pode causar o câncer, esses empresários ou empreendedores cometem algo muito parecido por criarem comportamentos destrutivos e consequentemente à falência da empresa.

É importante que esses líderes tenham capacidade para gerir uma empresa, transformando a cultura, o processo, as estruturas e os sistemas em resultados positivos e acompanhem as mudanças do mundo e do mercado que são repentinas e acontecem numa velocidade cada vez mais rápida. Para isto, é necessária atitude e que esta pessoa seja inquieta.

No decorrer do texto, vou falar sobre o meu ponto vista do artigo os 7 pecados que podem derrubar até as melhores empresas.

**1 – Arrogância**

Arrogância traz superioridade para empresa e para o CEO, através deste comportamento, acaba esquecendo da concorrência, inovação, mudanças etc. que terrivelmente, pode levar uma empresa ao fracasso.

Como acabar com a arrogância? Existe a necessidade do CEO olhar para fora, entender o mercado que está inserido, estudar os concorrentes, incentivar e dar liberdade para os gestores inovarem – a capacidade técnica e comportamental é muito importante e um diferencial competitivo.

**2 – Dependência**

Um outro hábito autodestrutivo é a dependência de uma única competência. Ela traz limitações e acaba com a visão para novas oportunidades de uma empresa.

Normalmente, a cultura da empresa está ligada ao dono e alguns desses profissionais criam empresas lucrativas ou com boas visões de prosperidade no mercado. Mas, isto acontece durante um determinado período, nada perpetua e quando chega um novo concorrente direto ou indireto, as desculpas estão apoiadas nos problemas externos. Isto faz a empresa paralisar e começar a ter prejuízos.

Este é o problema em apoiar em uma única competência, é importante que a empresa estude continuamente o mercado e principalmente, o desejo das pessoas, para criar algo novo centrado no cliente dela, talvez, seja um caminho mais certeiro para continuar a desafiante jornada.

**3 – Complacência**

O excesso de segurança sobre o que foi sucesso no passado, crenças de que o futuro é previsível e dizer que escala pode garantir o seu sustento por muitos anos. Isto tudo, são erros que gestores cometem, principalmente se a empresa possui um monopólio.

Empresas que são complacentes por anos e anos, pararam no tempo, seus processos, sistemas, produto ou serviço já não possuem a mesma qualidade, é hora de reinventar, buscar algo novo que agregue valor ao produto e as pessoas.

Aqueles processos utilizados na terceira revolução industrial, talvez já não são mais validos, terceirizar setores que não seja o negócio principal traz benefícios.

Contratar pessoas qualificadas que conheçam do negócio e do mercado é uma saída, pois além deste profissional chegar na empresa com outra mentalidade, trará novas ideias para possível mudança na cultura da organização e no processo de criação.

**4 – Miopia competitiva**

Enxergar apenas os concorrentes diretos já não é o bastante, aqueles outros menores talvez não façam sentido para uma gigante multinacional. Aí é que está o erro, ainda mais hoje em dia com o surgimento de novas startups ou empresas menores que estão “abocanhando” a fatia de mercado pelas bordas, criando novos mercados.

A redefinição da visão da empresa seja uma saída competitiva a definição de objetivos e metas. Talvez seja hora de reestruturar a empresa ou um produto para o mercado.

Criar novos produtos para outros mercados é uma forma de evitar a miopia dentro de um mundo que está em constantes mudanças.

**5 – Obsessão por volume**

Muitas empresas acham que a escala de um produto que virou “commoditie”, seja a solução dos seus problemas. Em grande parte, ela possui uma estrutura cara, onde na maioria das vezes o custo se torna alto, fazendo com que a margem de lucro seja muito baixa.

Quando se é pioneiro em um mercado, o valor cobrado trará altos lucros, mas quando o marcado amadurece e concorrentes aparecem, as empresas, obrigatoriamente precisam enxugar os preços, consequentemente, reduzindo a margem de lucro.

Para evitar altos custos de produção e ter um negócio rentável:

Descentralize os lucros e as perdas por unidade de negócio. Faça com que cada parte da empresa seja responsável, dando subsídios a elas e poder de decisão.

Terceirize operações que não for o negócio principal da empresa, esta é uma forma de cortar custos que estejam inflando o negócio e deixando ele não viável.

Reduza níveis hierárquicos, deixando uma empresa mais horizontal – com menor nível de burocracia e custos para os departamentos. Isto poderá trazer mais agilidade no processo de produção e entrega

Defina metas claras, é importante que todos da empresa saibam quais são as metas da empresa para que trabalhem para um único objetivo.

**6 – Defesa do território**

Empresas maiores possuem diversos departamentos ou unidades de negócio, funcionam de forma diferente de quando eram menores, onde não tinha regras e nem procedimentos.

Uma empresa com muitos departamentos pode ser um problema para a organização se elas não trabalharem por um único objetivo – o negócio. Neste molde, cada departamento trabalha como um feudo e cada líder trabalhará de acordo para defender o seu território.

Isto é um grande problema, pense comigo, imagine uma empresa de tecnologia que presta serviços tradicionais de TI – o modelo de entrega de serviço dos anos 2000. Neste caso, esta multinacional possui diversos departamentos, onde cada um fica no seu quadrado. Agora, vamos trazer este mesmo molde que funcionou nos anos 2000 para a atualidade, hoje falamos muito sobre Cloud Computing, Big Data, IoT, SDN etc.

Como uma empresa que parou nos anos 2000 continua a operar? Claro, com um quadro de funcionários bem menor, mas ainda departamentos que deveriam não existir ainda estão por lá, pois o líder da tribo consegue segurar.

O que a organização precisa fazer para mudar este cenário?

Inovar e acompanhar as tendências do mercado. Criar uma célula de inovação e fomentar o empreendedorismo interno – intraempreendedorismo.

Todos líderes devem saber o que os outros departamentos fazem, eles precisam vivenciar o que as outras áreas estão fazendo. Isto é benéfico, pois pode trazer insights poderosos que fomentam a inovação.

Restauração e reengenharia é necessário para alguns casos, como algumas áreas se tornaram obsoletos é o momento de entender o que é possível reduzir ou concatenar com outra área ou unidade de negócio. Redesenhar processos e serviços e rever novas tecnologias é crucial.

A visão da empresa precisar ser compartilhada de forma clara para que todos trabalhem por um único objetivo.

**7 – Negação**

O processo de negação se inicia quando a empresa deixa para trás suas origens e começa a criar uma mitologia sobre sua grandeza, elas não percebem que com o tempo se tornaram falíveis por não escutarem as pessoas internamente, não estudar seus competidores e não inovarem.

Isto não acontece com o dono que fundou, mas com as próximas gerações.

Como minimizar este problema?

Pensar fora da caixa pode ser um bom exercício para tentar mudar, processos, produtos ou até mesmo pessoas dentro da organização.

Escutar as pessoas dentro da organização, o dono precisa saber o que acontece em todos os setores da empresa, sempre haverá algo para melhorar ou criar.

**Conclusão**

Estes 7 grandes erros são fundamentais que todos os empresários os conheçam e existe a importância em proteger a empresa e até mesmo, a carreira diante dessas circunstâncias.

Criar bons hábitos, ainda mais na era em que estamos vivendo, é essencial para que empresas atinjam seus objetivos ao mesmo tempo que criam valor para todas as pessoas que nela estão envolvidos – desde o dono, profissionais, funcionários, fornecedores e clientes. E que, elas escolham as pessoas certas para trabalharem e sejam financeiramente viáveis para que continuem a prosperar.

Talvez, estes são os maiores desafios de um CEO, por isso que a busca continua pelo aprendizado é muito importante, faz com que este profissional olhe para novos horizontes e aprenda novas competências ou melhore as que já conheça para tomarem as melhores decisões.