



Curso de Administração e Negócios

# **TEORIA GERAL DE ADMINISTRAÇÃO**

## **ACTIVIDADE 4 - “Novos Paradigmas da Administração”**

Eng.º Diassilua Paulo Simão

Luanda

2023

## **NOVOS PARADIGMAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Na passagem para o século XXI, mudanças de grande intensidade, em todos os tipos de ambientes competitivo, tecnológico, económico e social, provocaram o surgimento de novos conceitos e técnicas para administrar as organizações. Muitas dessas novidades eram ideias antigas, que já vinham evoluindo a algum tempo. Outras eram autênticas inovações, trazidas especialmente pela tecnologia.

**1) De todos os novos conceitos de administração, a reengenharia de processos é um dos mais populares. Conceitue esta reengenharia, realizando uma breve comparação entre premissas deixadas para trás, desatualizadas, em função deste novo conceito de reengenharia?**

O conceito de reengenharia representa um afastamento de muitos pressupostos tradicionais sobre como as organizações devem operar. É impulsionado pela necessidade de adaptabilidade, inovação e capacidade de resposta num mundo em rápida mudança. Adotar estes novos conceitos de reengenharia pode ajudar as organizações a permanecerem competitivas e a prosperarem em ambientes dinâmicos.

Segundo Silva (2001), a reengenharia traz consigo alguns benefícios, tais como: redução de custos, redução do tempo de ciclo, maior precisão, redução das atividades que não adicionam valor, aumento da satisfação do cliente entre outros.

A reengenharia evoluiu e deixou para trás certos pressupostos e práticas que se tornaram ultrapassados, podemos referir os seguintes exemplos:

### **Estabilidade e Permanência**

A suposição tradicional de que as organizações devem lutar pela estabilidade e permanência nas suas estruturas e processos está cada vez mais desatualizada.

A reengenharia reconhece que a mudança é uma constante no dinâmico ambiente de negócios atual.

### **Tomada de decisão hierárquica**

A abordagem de tomada de decisão hierárquica e de cima para baixo está a ser substituída por estruturas de tomada de decisão mais ágeis e descentralizadas.

A reengenharia promove flexibilidade e capacidade de resposta em todos os níveis de uma organização.

### **Silos Funcionais**

A abordagem isolada de departamentos ou funções provou dificultar a comunicação e a inovação.

A reengenharia enfatiza a colaboração multifuncional e a quebra desses silos para agilizar processos.

### **Melhoria Incremental**

A ideia de fazer pequenas mudanças incrementais não é mais suficiente diante dos rápidos avanços tecnológicos e das mudanças nas demandas dos clientes.

A reengenharia exige melhorias radicais e inovadoras.

### **Resistência à Mudança**

A noção de que os funcionários resistirão inerentemente às mudanças está se tornando ultrapassada.

A reengenharia reconhece a importância de envolver e capacitar os funcionários no processo de transformação.

### **Funções de Trabalho Fixas**

A reengenharia desafia a ideia tradicional de funções fixas e promove flexibilidade e funcionários multiquificados que podem se adaptar às mudanças de tarefas e responsabilidades.

### **Tecnologia como função de suporte**

A tecnologia não é mais apenas uma função de suporte, mas um motor central dos esforços de reengenharia. Automação, análise de dados e transformação digital desempenham papéis centrais no processo de reengenharia.

### **Soluções de tamanho único**

A reengenharia reconhece a necessidade de soluções personalizadas e específicas ao contexto, em vez de abordagens padronizadas. Reconhece que diferentes partes de uma organização podem exigir estratégias diferentes.

### **Melhoria Linear de Processos**

A reengenharia afasta-se da abordagem linear para a melhoria de processos e abraça o pensamento não linear, incentivando soluções inovadoras e adaptando-se aos desafios emergentes.

- 2) Sabemos que a reengenharia muito contribuiu para divulgar a técnica de “Benchmarking”. Mas, antes de discutir esta premissa, discorra sobre este moderno conceito, apontando alguma característica que o estudante encontrou nas empresas em que trabalhou?**

Benchmarking é uma estratégia que busca otimizar o desempenho de uma empresa a partir da análise das melhores práticas do mercado em que ela está inserida. Para isso, a organização pode se comparar a concorrentes e outras empresas de destaque, usando esses cases e suas táticas como referência na gestão.

Basicamente, o benchmarking consiste em olhar para a concorrência e entender o que essas empresas estão fazendo para obter sucesso, para então replicar as estratégias que também fazem sentido para o seu negócio.

Nesse caso, o empreendedor seleciona empresas com características semelhantes que alcançaram os seus objetivos e procura aprender com a trajetória delas. Normalmente, são usadas como referência empresas líderes do segmento ou concorrentes fortes.

O objetivo central do benchmarking é melhorar o desempenho de um processo, tarefa, estratégia ou qualquer outra atividade dentro da empresa, tendo como base as práticas que deram certo para os concorrentes.

Para a empresa Huawei, o benchmark foi usado para engajar os colaboradores nos objetivos do negócio da empresa, usando como exemplo o sucesso de empresas que aplicaram estratégias parecidas no setor de telecomunicações e foram bem-sucedidas.

Como empreendedor, usando a ideia inovadora TEM KUMBO, essa foi uma das estratégias que a Encubadora de startup KUBANGA fornece como requisito de estrutura do negócio de cada participante, usar as [KPIs](#) (Key-Performance Indicators, ou Indicadores-chave de Desempenho), que são métricas usadas para mensurar os processos mais importantes do negócio. Com elas, cada candidato tinha de analisar os seus concorrentes e demonstrar com apresentações de PITCH de forma clara seus indicadores de performance tais como lucratividade, custo de Aquisição de Clientes (CAC), duração do ciclo de vendas e tantos outros.

- 3) Por fim, virtual quer dizer “quase real”, e essa ideia não é usada apenas para indicar as imagens aparentemente tridimensionais que se veem nas telas dos computadores, cinemas, simuladores de jogos, entre outros equipamentos visuais.**

**Virtuais também podem ser as organizações e o próprio trabalho, com a aplicação intensiva da tecnologia da informação, qual seja, a combinação de sistemas de software e hardware usados no registo, tratamento e comunicação de todos os tipos de informação. Esta realidade muito prática criada pelo avanço tecnológico teve fortes impactos sobre a administração.**

**Diante de nossa realidade e sob o especto das modernas técnicas de administração, conceitue o que vem a ser “trabalhador virtual”, enumerando algumas das qualidades requeridas para este profissional emergente do mercado de trabalho moderno?**

Um trabalho remoto é a prática dos funcionários de realizarem suas tarefas em um local que não o escritório central operado pelo empregador. Esses locais podem ser a casa de um funcionário, um espaço de trabalho compartilhado, um escritório particular ou qualquer outro local fora do tradicional prédio comercial ou campus.

A popularidade do trabalho remoto está associada às vantagens que ele pode oferecer, como tempos de deslocamento reduzidos ou eliminados, vantagens de recrutamento e contratação e melhorias de produtividade.

Culturalmente, para que o trabalho remoto seja bem-sucedido, é necessário partir do pressuposto de que uma pessoa ou uma equipa terá como norma o trabalho fora do escritório habitual.

Algumas qualidades essenciais exigidas para um profissional de trabalho virtual:

**Auto motivação:** Profissionais virtuais precisam permanecer motivados e focados sem supervisão direta. Eles devem ser proativos no estabelecimento e alcance de suas metas de trabalho.

**Gerenciamento de tempo:** O gerenciamento eficaz do tempo é crucial ao trabalhar remotamente. Os profissionais devem ser capazes de priorizar tarefas, cumprir prazos e evitar a procrastinação.

**Habilidades de comunicação:** Fortes habilidades de comunicação escrita e verbal são essenciais para profissionais virtuais. Precisam de transmitir informações de forma clara e colaborar de forma eficaz com os colegas, muitas vezes através de ferramentas e plataformas digitais.

**Adaptabilidade:** A capacidade de adaptação a diferentes ambientes virtuais de trabalho, software e ferramentas de comunicação é vital. Os profissionais virtuais devem estar confortáveis com a tecnologia e abertos a mudanças.

**Habilidades organizacionais:** Manter o controlo de tarefas, projetos e prazos é crucial em um ambiente de trabalho virtual. Boas habilidades organizacionais ajudam a garantir que nada passe despercebido.

**Habilidades de resolução de problemas:** Profissionais virtuais frequentemente enfrentam desafios técnicos ou questões relacionadas ao seu trabalho. Eles devem ser capazes de solucionar problemas de forma independente.

**Independência:** Os profissionais do trabalho virtual precisam trabalhar de forma autônoma e tomar decisões sem supervisão constante. Eles devem ser autossuficientes e engenhosos.

**Confiabilidade:** Ser confiável e cumprir os compromissos é essencial em um ambiente de trabalho virtual. Colegas de trabalho e gestores devem poder contar com profissionais virtuais.

**Conhecimento tecnológico:** Conforto com tecnologia é fundamental. Os profissionais virtuais devem ser proficientes no uso de diversas ferramentas digitais, software e plataformas de comunicação.

**Conscientização sobre segurança:** O trabalho virtual geralmente envolve o manuseio de informações confidenciais. Compreender e aderir aos protocolos de segurança e às melhores práticas é fundamental para proteger os dados e a privacidade.

**Gerenciamento de estresse:** A capacidade de gerenciar o estresse e manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é crucial para profissionais virtuais. Os limites entre o trabalho e a vida pessoal podem ficar confusos, por isso é necessário estabelecer limites.

**Trabalho em equipa:** Embora o trabalho virtual seja muitas vezes independente, a colaboração ainda é importante. Os profissionais virtuais devem ser capazes de trabalhar de forma eficaz em equipes virtuais e construir relacionamentos com colegas.

**Responsabilidade:** Assumir a responsabilidade pelo trabalho e pelos resultados é vital em um ambiente virtual. Os profissionais devem ser responsáveis pelas suas ações e resultados.

**Comunicação Proactiva:** Os profissionais virtuais não devem apenas responder às mensagens, mas também iniciar a comunicação quando necessário. É essencial ficar conectado com colegas e supervisores.

**Aprendizagem contínua:** O cenário digital está em constante evolução. Os profissionais virtuais devem ter uma mentalidade construtiva e estar abertos para aprender novas habilidades e tecnologias.

Estas qualidades são importantes para o sucesso no trabalho virtual, pois permitem aos profissionais superar os desafios únicos e tirar partido dos benefícios associados ao trabalho remoto ou de teletrabalho.

## **REFERÊNCIAS**

RAMOS, Marco Aurélio. **VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO:** Um estudo de caso na administração pública federal. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Florianópolis, Abril de 2005.

BLOGSRUNRUNITEM. **Competências essenciais no trabalho remoto: você possui todas elas?.** 2 de julho de 2021. Disponível em: [www.Runrun.it.html](http://www.Runrun.it.html). Acesso 16 out. 2023

PERIARD, Gustavo. **Reengenharia** - O que é e como funciona. 04 jun. 2013. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/reengenharia>. Acessado em 17.10.2023.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA). **BENCHMARKING:** O que é, objetivo, tipos, como fazer e exemplos. 03 janeiro 2022. Disponível em: [http://www.Benchmarking\\_o\\_que\\_e\\_objetivo\\_tipos\\_como\\_fazer\\_e\\_exemplos-FIA.html](http://www.Benchmarking_o_que_e_objetivo_tipos_como_fazer_e_exemplos-FIA.html). Acessado em 17.10.2023.