



MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Amanda Fernandes Rosa, Nilton Ângelo de Moura

Mandafernandes89@hotmail.com

Universidade Estadual de Goiás – Campus Goianésia – Administração
Goianésia – GO

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a dificuldade ou vantagens das mudanças organizacionais no sentido de proporcionar oportunidades ou desafios para as organizações. A constante busca por qualidade e produtividade implica em mudanças. Mudar o processo produtivo em busca de crescimento e reconhecimento no mercado competitivo.

Palavras-Chave – mudanças organizacionais, oportunidades, desafios, mercado competitivo.

ORGANIZATIONAL: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

ABSTRACT – This paper aims to analyze the context of organizational changes in order to provide opportunities or challenges for organizations. The constant search for quality and productivity implies changes. Change the productive process in search of growth and recognition in the competitive market.

KEYWORDS –organizational changes, opportunities, challenges, competitive market.

I. INTRODUÇÃO

A mudança organizacional é um processo que ocorre uma sequência de eventos ao longo do tempo. Cada fase desta mudança deve ser planejada, analisada e acompanhada, pois pequenos erros ocorrentes no processo podem retardar a implementação. As mudanças organizacionais ainda podem gerar grandes desafios para as empresas que vivem em paradigmas ultrapassados, gestores que preferem mover os negócios da mesma forma de quando iniciou, sem visão de futuro e crescimento e inovação.

II. METODOLOGIA

O estudo realizado neste trabalho teve como base a metodologia bibliográfica. Foram utilizados estudo de autores para fundamentar o conteúdo apresentado sobre as mudanças organizacionais. Foi utilizado também o relatório de estágio escrito pela acadêmica sobre a empresa onde se realizou o estágio. A análise e apresentação dos dados existentes foram analisados e escritos no primeiro período de 2017, através de observações e anotações diárias sobre a empresa.

III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES

Para entendermos o conceito de mudanças podemos utilizar o conceito definido por Chiavenato (2008, p.12) onde pontua que “as mudanças constituem a passagem de um estado para outro. É a transição de uma situação para outra diferente”.

A partir deste conceito podemos entender que as mudanças organizacionais são processos pelo quais as organizações buscam sair de seu estado de conforto em busca de novas oportunidades.

Já para Marques, “A mudança organizacional é entendida como uma adequação às exigências do mercado, causada pela influência do ambiente externo ou do ambiente interno.” (MARQUES 2017)

O mercado competitivo exige muito das organizações, os consumidores estão mais seletivos e buscam o que há de mais inovador. Conforme Souza (2014 p.85 apud Lawler III e Worley 2006) “todas as organizações vivem em um ambiente caracterizado por rápidas mudanças”.

Por este fator o mercado se torna também um grande desafio para as organizações por ser muito instável. Inovações surgem a todo momento, produtos e serviços que se diferenciam dos demais. E quando as empresas que não buscam mudanças vão perdendo espaço no mercado.

Neste processo que podemos citar a mudança organizacional como um fator de oportunidades. Estratégias bem elaboradas podem melhorar processos

25 a 27 de outubro de 2018

produtivos, motivar colaboradores e desenvolvimento de novos produtos e serviços podem ser proporcionados pelas mudanças ocorrentes na organização.

Porem por mais que as mudanças possam agregar crescimento e reconhecimento para as organizações elas podem também trazer alguns desafios. Conforme Souza (2014, p. 91 apud Lima e Bressan 2003) “as mudanças organizacionais geralmente vem acompanhada de sentimentos positivos e negativos que podem gerar consequências para a organização e indivíduos”.

Para introduzir as mudanças desejadas dentro da organização é necessário não somente elaborar e impor aos colaboradores que a adotem, é necessário conhecer a cultura organizacional.

Como enfatiza Souza (2014, p. 41 apud Motta; Caldas 1997) “o contexto cultural influência tanto na configuração das relações de trabalho quanto no modo como os dirigentes gerenciam suas equipes e as conduzem para o alcance de seus objetivos”

A cultura pode ser uma das principais dificuldades das organizações no processo de mudança. Os colaboradores acostumam com a cultura já existente e podem sentir dificuldades ou insegurança ao ter que se adequar a novos processos produtivos.

A implantação de mudanças organizacionais em empresas de telecomunicação e multimídia pode ser um desafio pois é uma área que trabalha com constantes tecnologias, sistema são inovados a todo momento para conseguirem oferecer o que há de melhor para seus clientes e algumas empresas que sentem resistência a mudanças pode vir a perder competitividade.

Foram identificados e analisados em uma empresa desta área alguns processos que necessitam de mudanças e inovação, como o ambiente físico da empresa e atualização do sistema operacional.

O ambiente influencia de forma direta na produtividade dos colaboradores. Aderir a mudanças no ambiente pode proporcionar melhor satisfação e motivação, assim podem aceitar as mudanças decorrentes com mais facilidade.

No sistema operacional atual são encontradas muitas falhas, como alguns processos não são automatizados, conseqüentemente gasta-se mais tempo que o necessário para realizar atividades que poderiam ser simplificadas.

Porem a atualização do sistema operacional é um processo lento e exige treinamento para os colaboradores que vão utilizá-lo. Por este motivo ainda não foi implantado.

O treinamento é fundamental principalmente para que os colaboradores se familiarizem com os novos processos que surgirão, para que percam o medo de não conseguir utilizá-lo e para que não apresentem resistência quanto a inovação. Inovação que será benéfica a todos tanto colaboradores, gestores e clientes.

A implantação de mudanças no ambiente de trabalho e atualização do sistema operacional são processos simples que se planejados para que ocorra no tempo certo de da maneira certa não causara impactos aos colaboradores e não prejudicara o funcionamento da empresa. Portanto podemos concluir que para que

25 a 27 de outubro de 2018

ocorra mudanças, sejam simples ou complexas terá algum impacto na empresa, e a solução que sejam mínimos possíveis é o planejamento e o treinamento.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado neste trabalho possibilitou entender o contexto de mudanças organizacionais. O objetivo do estudo é compreender os fatores que influenciam e que impedem a organização onde fora realizado o estágio a aderirem as mudanças necessárias no ambiente empresarial e no sistema operacional. Como resultados desse problema podemos identificar que as dificuldades de mudanças estão na cultura organizacional, no modelo de gestão adotado, nos paradigmas e o medo de fracasso, tanto dos gestores quanto colaboradores. Portanto para adotar processos de inovação percebemos que a solução é o planejamento. Analisar os impactos que as mudanças causarão no processo produtivo e nos colaboradores envolvidos. Como solução para a dificuldade a atualização do sistema podem ser resolvidos com treinamento, para assim os envolvidos no processo sintam segurança e capacidade de desenvolver as atividades.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Os Novos Paradigmas: Como as Mudanças Estão Mexendo com as Empresas.** 5º ed. Rio de Janeiro: Manole 2008.

MARQUES, Jose Roberto. Qual o conceito e os tipos de mudanças organizacionais. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qual-conceito-tipos-mudancas-organizacionais/>. Acessado em 28 de setembro de 2015.

SOUZA, Carla Patrícia da silva. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações.** Curitiba: intersaberes, 2014.