

O PREPARO DA ORGANIZAÇÃO PARA EXPANSÃO

WINSTON OBERG

De que forma pode a empresa ser adaptada ao padrão ideal de organização ?

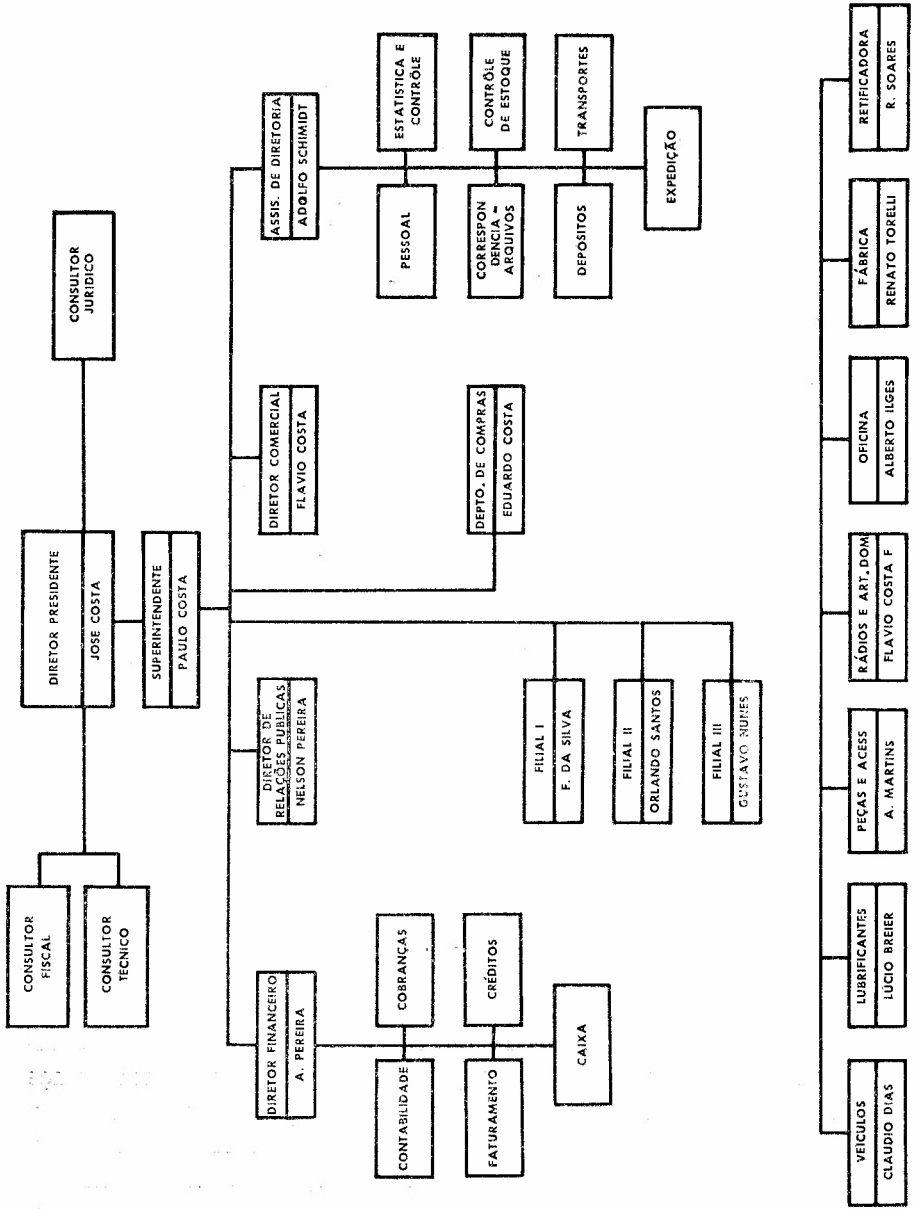
Quando uma empresa é formada por um indivíduo ou grupo de indivíduos, o trabalho é dividido de maneira bastante informal entre a equipe original de empregados. É possível que diversos funcionários estejam encarregados das mesmas coisas e, à medida que seus interesses mudem, sejam transferidos de um para outro departamento da empresa, como, por exemplo, de produção para vendas, de vendas para finanças etc.

Entretanto, gradualmente, cada funcionário acaba por especializar-se no tipo de trabalho pelo qual tenha mais interesse ou que possa melhor realizar. Assim, ainda que a empresa não reconheça formalmente a estrutura desenvolvida pela fixação de especializações, essa estrutura existe e pode, a qualquer momento, ser representada num organograma.

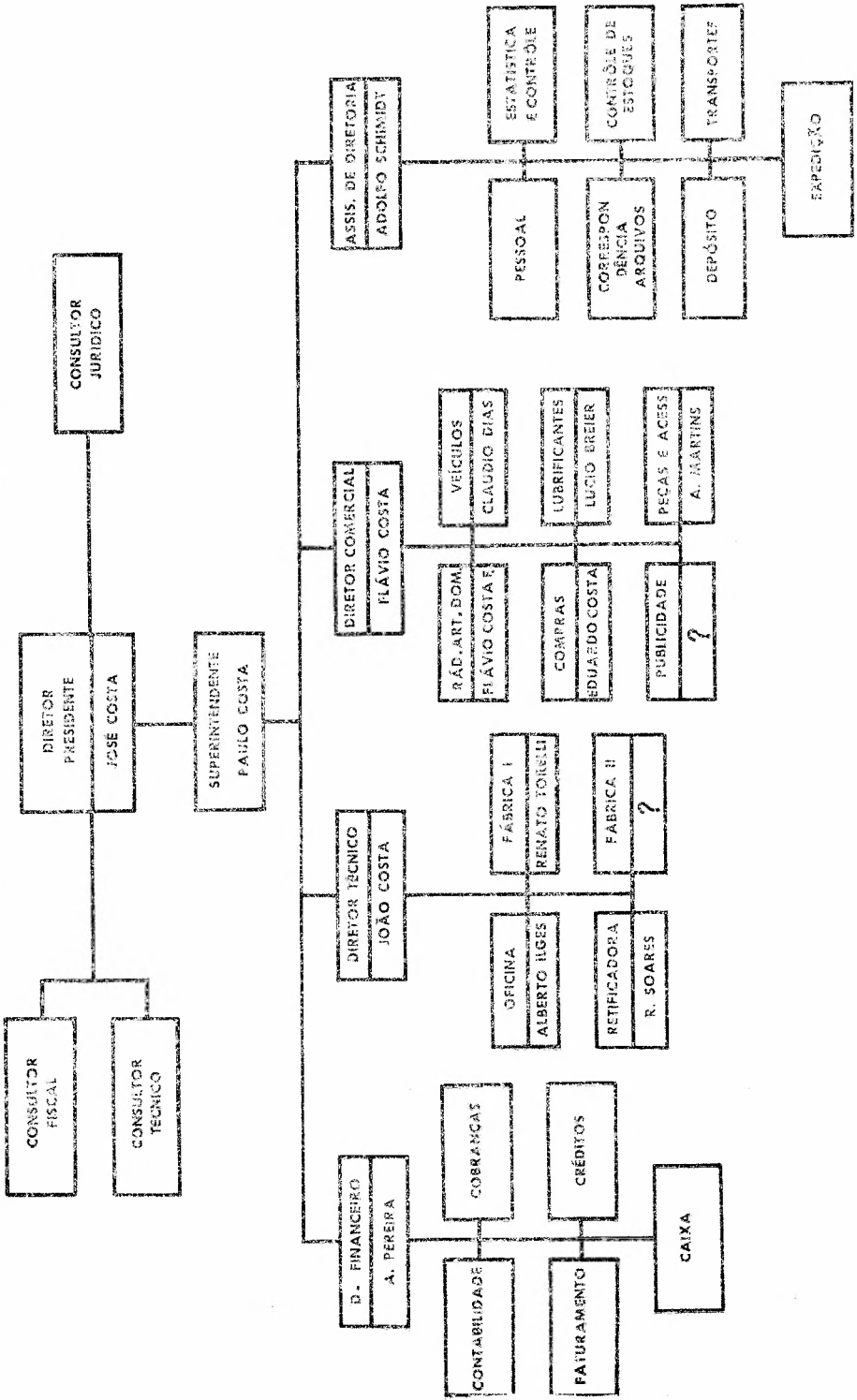
É nosso entender que todo o administrador de cúpula deveria dar-se ao trabalho de desenhar a estrutura de sua organização. Sabemos que é possível que uma empresa cresça sem um organograma. De fato, algumas se tornaram prósperas sem aplicá-lo. Entretanto, quase invariavelmente, depois de ter desenhado seu primeiro organograma, verifica o administrador que a organização não se desenvolveu tão logicamente quanto deveria.

WINSTON OBERG — Professor de Administração de Empresas da «Michigan State University».

QUADRO 1: ORGANOGRAMA ATUAL DA «JOSÉ COSTA S/A»



QUADRO 2: ORGANOGRAMA «IDEAL» DA «JOSÉ COSTA S/A»



É nosso objetivo, neste artigo, examinar em pormenor uma das aplicações do organograma: a adaptação da organização existente à ideal. Depois de algumas considerações explanatórias, daremos um exemplo em que será ilustrado o uso, para êste fim, que se faz do organograma.

A Expansão e o Organograma "Ideal"

As organizações não podem ser mudadas da noite para o dia sem a criação de muitos efeitos indesejáveis. Em uma empresa em expansão, no entanto, as oportunidades para mudanças surgem muito freqüentemente. Assim, deveria o administrador, além do retrato de sua organização, ter, em sua escrivaninha, um segundo organograma: um quadro do que a organização, a seu ver, *deve* ser.

Ao desenhar o organograma "ideal" para sua empresa, o dirigente poderá usá-lo como modelo a ser seguido quando surjam oportunidades para mudanças. À medida que seja acrescentado um novo departamento, adquirida uma nova fábrica ou fabricado um novo produto, será possível, através desse organograma, mudar a organização no sentido do ideal.

O modo de preparar o organograma "ideal" é bastante simples: colocam-se, em cada posição administrativa, nome, idade e indicação quanto à possibilidade de avanço, na organização, de cada administrador da empresa. A indicação de possibilidade de promoção, por ser variável, pode ser feita, no organograma, em diferentes côres: uma côr pode indicar o administrador que deva ser substituído; outra aquela que esteja preparado para promoção imediata e específica; outra, ainda, aquela que, embora realizando um trabalho satisfatório, não esteja preparado para ser promovido; outra, finalmente, o indivíduo que, por ainda não ter experiência, não esteja realizando bem sua função, mas que poderá melhorar com o decorrer do tempo.

Representados, assim, os administradores da empresa, é grandemente facilitada a tarefa de tornar mais eficiente a organização, através de um melhor aproveitamento do talento administrativo de que dispõe.

Preparo da Organização Ideal : Exemplo

A fim de tornar clara a elaboração do organograma ideal, daremos, aqui, um exemplo de sua aplicação. Tomaremos uma empresa nacional a que chamaremos de "José Costa S/A", localizada em São Paulo.

A Companhia Costa tem cerca de 40 anos de existência e foi fundada por JOSÉ COSTA, quando este tinha 30 anos de idade. Hoje, o SR. JOSÉ COSTA ainda goza de boa saúde, mas está desejando livrar-se da responsabilidade de dirigir as operações diurnas da empresa. Assim, ele gostaria de transferir-se para uma posição consultiva, na companhia, dentro dos próximos quatro ou cinco anos e entregar a direção da mesma a seus filhos.

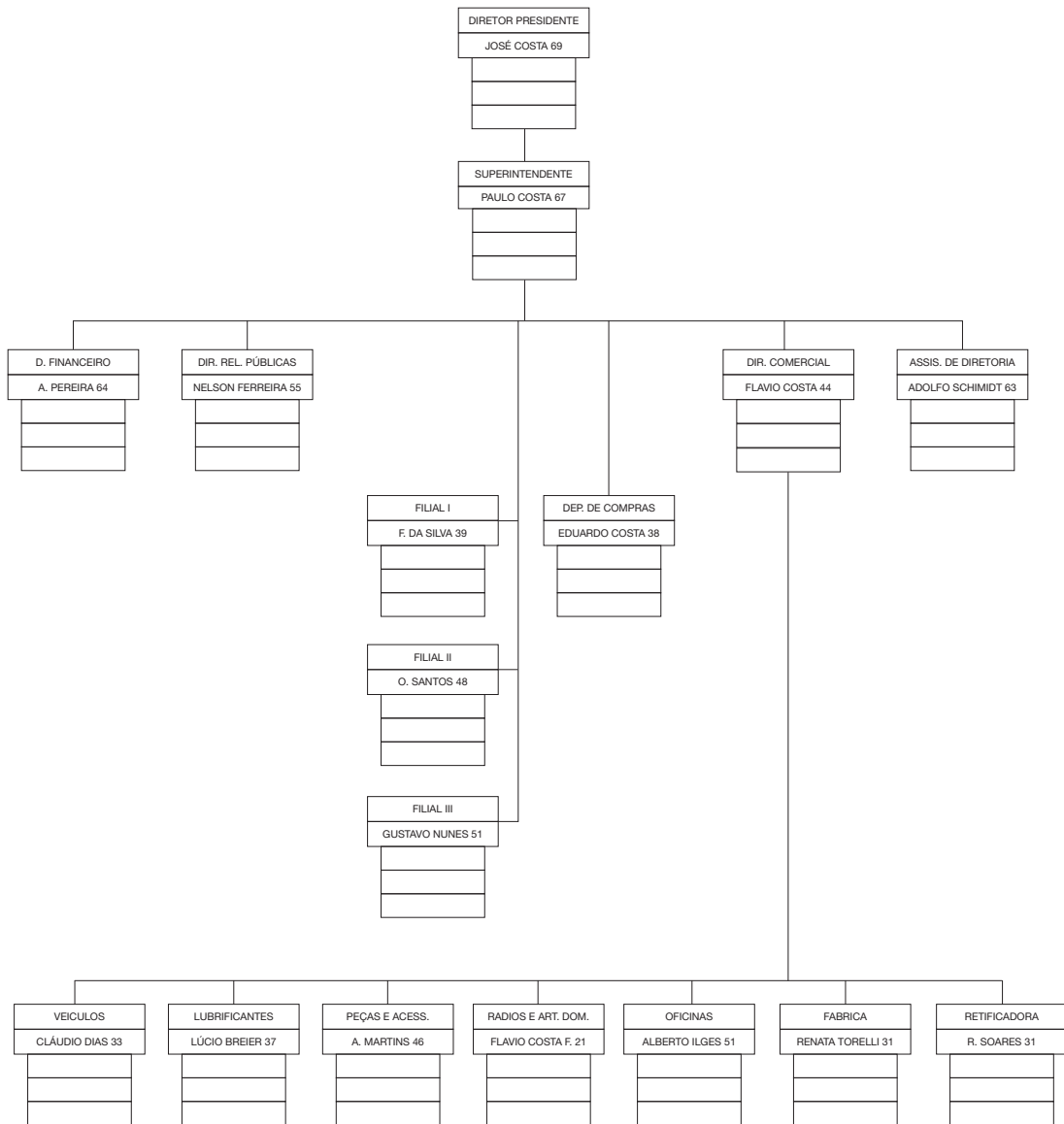
O SR. JOSÉ COSTA tem três filhos e um genro. Dois dos filhos, FLÁVIO, com 44 anos e EDUARDO, com 38, estão trabalhando na companhia. JOÃO, com 42, trabalhou para a companhia durante muitos anos, tendo saído para assumir a alta administração de outra empresa, de propriedade de seus tios, localizada no sul do país. JOÃO poderia voltar à "José Costa S/A", pois prefere morar em São Paulo, onde reside a família de sua esposa.

O genro do SR. JOSÉ COSTA, RENATO TORELLI, com 31 anos de idade, o irmão de JOSÉ, PAULO, com 67 anos e o cunhado de JOSÉ, ARMANDO PEREIRA, com 64 anos, também ocupam posições administrativas na empresa. Além destes, NELSON, irmão de ARMANDO, com 55 anos, é elemento de direção da companhia e o neto de JOSÉ, FLÁVIO COSTA FILHO, com 21 anos, nela ingressou em janeiro, depois de ter obtido o diploma de contador.

JOSÉ é um homem progressista e recentemente contratou uma firma de consultores de administração para aconselhá-lo nos problemas da empresa. Além do problema relativo a seu afastamento gradual da companhia, JOSÉ tem outro, mais imediato : sua firma está com um atraso de seis meses no atendimento de pedidos e ele se dá conta de que terá que ex-

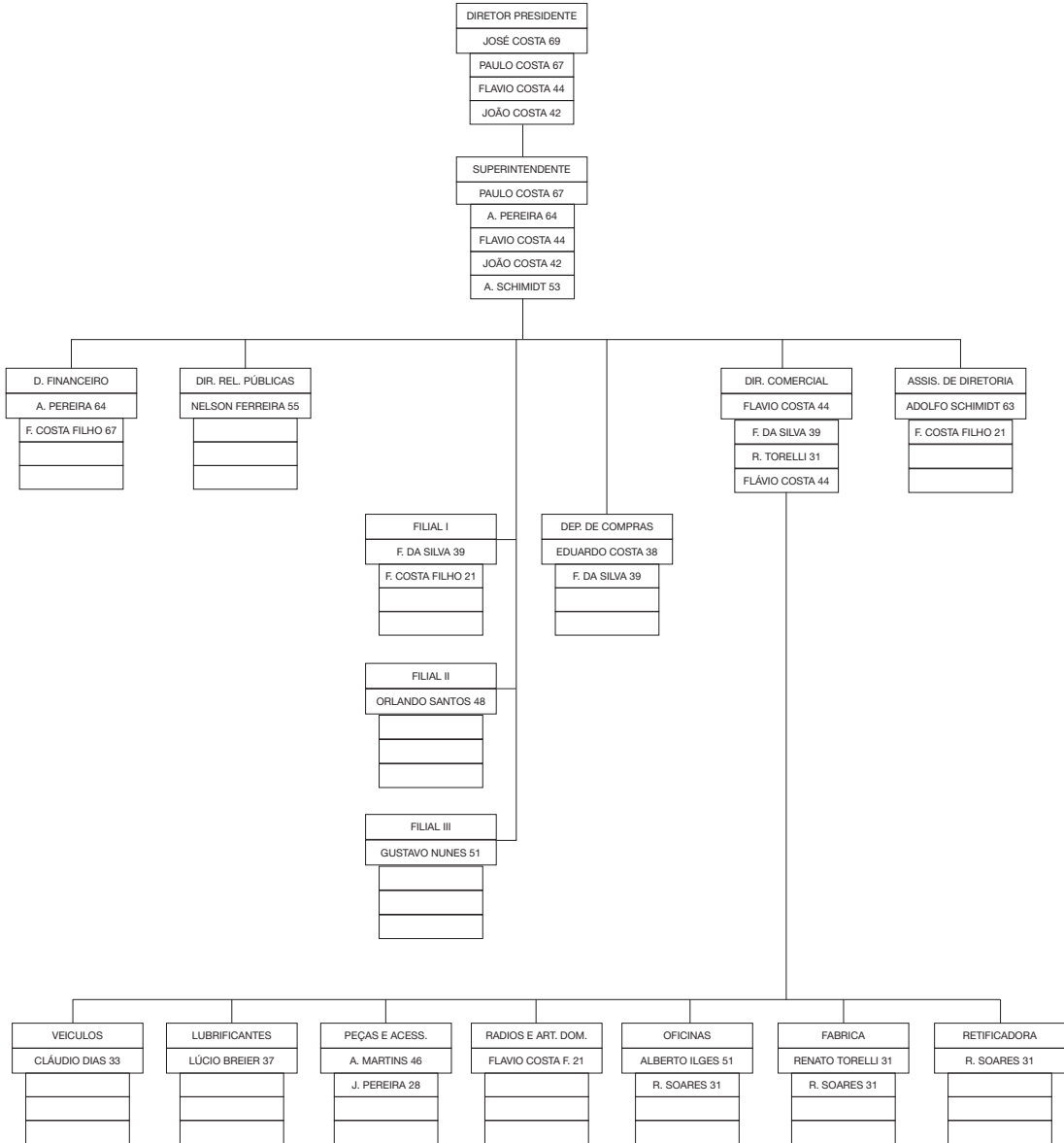
Q U A D R O 3

ORGANOGRAMA ATUAL DA «JOSÉ COSTA S/A» COM VAGAS PARA POSSÍVEIS OCUPANTES



Q U A D R O 4

ORGANOGRAMA ATUAL DA «JOSÉ COSTA S/A» COM POSSÍVEIS SUBSTITUTOS



pandir a produção, provávelmente pela construção de uma nova fábrica.

Os consultores contratados por JOSÉ pediram-lhe que desenhasse a estrutura da organização da empresa. Depois de diversos rascunhos, JOSÉ finalmente se deu por satisfeito e apresentou-lhes o organograma constante do Quadro 1.

JOSÉ, a seguir, desenhcou, ainda a pedido dos consultores, um segundo organograma, aquêlc que deverá existir depois da aquisição da nova fábrica (Vide Quadro 2).

A Organização Ideal e o Quadro de Substituições

Depois de JOSÉ ter avaliado cada um dos administradores de sua companhia, os consultores desenharam um organograma de substituição, utilizando as seguintes côres : (Vide Quadro 3).

- Vermelho — para os administradores que devem ser substituídos, quer porque estejam fazendo trabalho insatisfatório, quer porque estejam abandonando a empresa, por aposentadoria, ou motivos de saúde;
- azul — para os indivíduos que estão preparados para promoção;
- amarelo — para aquêles que estão trabalhando satisfatoriamente, mas não podem ser promovidos; e
- verde — para os administradores que não têm experiência em seu trabalho e que não estão, portanto, realizando-o satisfatoriamente. Êstes indivíduos entretanto, ao adquirir experiência, poderão vir a preencher bem suas funções.

O SR. JOSÉ COSTA verificou, então, que o quadro de substituições podia ser também encarado como um quadro de desenvolvimento da administração, porque nêlc podia ver que administradores, estavam prontos para progredir e que dirigentes necessitavam de mais experiência ou treinamento para serem promovidos.

Finalmente, os consultores pediram ao SR. COSTA para completar o quadro de substituições, anotando, sob cada cargo administrativo, o nome do individuo que o assumiria, caso o titular falecesse, adoecesse seriamente ou inesperadamente abandonasse a companhia. JOSÉ teve uma certa dificuldade com esta tarefa. A sua substituição não era difícil : êle havia planejado ceder seu lugar a FLÁVIO em futuro não muito remoto. Se seu irmão PAULO abandonasse a companhia repentinamente, êle poderia colocar seu filho JOÃO no lugar de PAULO.

No entanto, a escolha das demais substituições se tornou mais difícil, pois, entre outros problemas, não havia número suficiente de membros nas famílias COSTA e PEREIRA para preencher tôdas as tarefas importantes — particularmente em caso de expansão da empresa. Além disso, JOSÉ descobriu que não conhecia muito bem os elementos de níveis mais baixos de sua empresa. O elemento mais intimamente ligado aos empregados era seu assistente, SR. SCHMIDT. ADOLFO SCHMIDT, de 50 anos, que não é membro da família COSTA, trabalha na empresa quase desde seu início e conhece mais acêrca de suas operações do que qualquer outro, com exceção de JOSÉ.

SCHMIDT tornar-se-ia, claramente, o melhor administrador de cúpula da empresa, mas o fato de não pertencer à família afastava-o da possibilidade de ser indicado para sucessor de JOSÉ. Quando chegou a vez de indicar um substituto para SCHMIDT, JOSÉ ficou completamente perdido. Não havia ninguém, dentro ou fora da família, que pudesse ocupar seu lugar.

Pela primeira vez, JOSÉ verificou quão importante era SCHMIDT para a empresa. Foi, então, que decidiu começar imediatamente a treinar alguns de seus filhos e netos para substituí-lo. Apesar de SCHMIDT gozar de boa saúde, não era aconselhável que a companhia dependesse tanto de um só individuo.

Outra coisa que o SR. COSTA aprendeu, ao fazer o quadro de substituições, foi que talvez pudesse dispensar NELSON, diretor de relações públicas, seu sobrinho. NELSON nunca havia dado atenção às suas responsabilidades na empresa e para

ela entrara a pedido de sua mãe, irmã de JOSÉ. Assim, JOSÉ decidiu não fazer previsões para a substituição de NELSON, pois suas tarefas poderiam ser facilmente assumidas pelo departamento de SCHMIDT ou pelo diretor comercial, se a empresa fosse organizada de acordo com o organograma ideal (Quadro 2).

Finalmente, depois de muito pensar, o SR. COSTA completou o organograma de acordo com sua melhor possibilidade e mostrou-o aos consultores (Vide Quadro 4).

Tanto o SR. COSTA, como os consultores, compreenderam que havia um grande número de problemas a resolver antes de a "José Costa S/A" poder fazer planos de expansão em bases sólidas. Demasiado repousava nos ombros de SCHMIDT ou do próprio JOSÉ COSTA. Se ambos tivessem que abandonar a firma, esta, indubitavelmente, teria que cessar as atividades.

Poucas previsões haviam sido feitas para trazer jovens que não fossem membros das famílias COSTA e PEREIRA para a companhia. Conseqüentemente, demasiado repousava nos ombros do único neto de COSTA, FLÁVIO.

JOSÉ COSTA verificou que necessitava começar a trazer mais gente de fora : ou faria isto, ou abandonaria os planos de expansão da empresa. Mas fracassar na expansão era correr o risco de, eventualmente, ser sobrepujado por outras empresas mais dinâmicas. JOSÉ decidiu, então, que devia enfrentar o desafio do crescimento, mesmo que isso significasse entregar alguns dos postos de administração mais elevados a indivíduos que não pertencessem à família.

Conclusões

A história da "José Costa S/A", focalizada sobre sua expansão e seus problemas de organização, serve bem para ilustrar de que forma o organograma pode auxiliar a empresa a planejar eficientemente sua expansão.

Quando se depara com as questões de como preparar uma organização para a expansão, como desenvolver a estrutura da organização e como preparar os administradores para di-

rigir a empresa, o dirigente pode recorrer ao uso do organograma, pois este, como instrumento ou técnica de organização, auxilia a empresa a planejar mudanças de indivíduos na administração, a treinar eventuais substitutos para os dirigentes da empresa e a fazer modificações na estrutura da organização.

Através da aplicação dos "princípios" ou "regras" de administração, poderá o administrador estabelecer a organização que seja mais apropriada, do ponto de vista da eficiência, ao tipo de empresa e ao pessoal de que dispõe. E o estabelecimento dessa organização tem, no organograma, meio útil e simples de ser verificado.

É, pois, o organograma arma administrativa que devem utilizar os administradores que desejam ver a expansão eficiente de suas empresas.
