



O advento da Cloud trouxe impactos e mudanças apenas sob a ótica “técnica” em IT?

Vai ficando cada dia mais claro que definitivamente não. A mudança de paradigma pode ser tal, que os impactos vão muito além das aplicações e soluções em si.

Especialmente para as empresas que buscam capturar o máximo possível de valor, fazendo uso dos benefícios potenciais que a Cloud trás.

Aqui uma matéria bem legal da CIO Online falando de mudanças inclusive na estrutura organizacional de IT, com vários exemplos reais:

<https://www.cio.com/article/463595/transforming-it-for-cloud-success.html>

Reitero apenas um adendo que costumo fazer com frequência, baseado na minha

experiência pessoal: vale adotar uma visão mais ampla, revendo e evoluindo periodicamente não apenas a estrutura organizacional, mas sim o Modelo Operacional como um todo.

Sou um apaixonado pelo tema e defendo há tempos que metade da guerra está ganha quando temos um modelo operacional vencedor.

E quando digo modelo operacional, me refiro à visão completa e abrangente do tema, contemplando diversos fatores que se relacionam com, mas extrapolam, a estrutura organizacional.

Ou seja, a forma como sua empresa está organizacionalmente estruturada, como executa seus processos, como atribui o accountability e a responsabilidade sobre as atividades, como toma decisões, como prioriza, como mensura e governa sua evolução e resultados. Tudo isso constitui seu “Modelo Operacional”.

E essa é a beleza do tema de Modelo Operacional: não existe um modelo padrão que represente o “certo”, mas sim o modelo mais adequado para um dado contexto.

Cada organização possui o seu próprio contexto e suas próprias necessidades para a definição do modelo que faz mais sentido em cada caso. Contextos diferentes demandam modelos operacionais igualmente diferentes.

E dentro dessa realidade, só se reforça o fato de que não existe um modelo único “one size fits all” que se possa comprar “pronto de prateleira”.

Criar e implementar um modelo operacional é algo feito à medida, com um certo grau de análise “artesanal”, mas só que fortemente baseado em técnica, metodologia e ciência!

Para tangibilizar um pouco a questão, reaproveito aqui uma lista não exaustiva de tópicos que deveriam ser embutidos nessa discussão:

1. Visão completa dos processos e das competências a serem praticadas pela organização.
2. Indicadores, métricas e metas de performance.
3. Modelo de Comunicação e interfaces internas e externas à organização.
4. Desenho da Estrutura Organizacional.
5. Papéis, responsabilidades, matriz e poder de decisão.
6. Skills, plano de carreira e mecanismos de desenvolvimento.
7. Capacity e Estratégia de sourcing.
8. Ferramental utilizado como suporte pela IT.
9. Foco e promoção da automatização de atividades e autonomia dos times.

10. Guard-rails e mecanismos de gestão e governança para os times.