



No mundo corporativo muitas coisas têm o seu “prazo de validade”, inclusive a sua estrutura organizacional.

Tive a oportunidade de trabalhar em algumas empresas que levavam esse tema da mudança bem a sério, basicamente como um traço de suas culturas corporativas.

Nelas, de tempos em tempos as mudanças eram normais e até mesmo esperadas e comemoradas!

E definitivamente não se seguia a máxima de que “em time que está ganhando não se mexe”, pois as reorganizações eram independentes dos resultados até então, ou seja, mesmo quando estava tudo indo bem, após algum tempo alguma mudança viria.

Creio eu que era justamente para “chacoalhar” a empresa e assim abrir oportunidades para novos talentos além de tirar as pessoas de suas zonas de conforto e assim, de forma ampla, oxigenar as ideias e buscar reduzir os silos.

Aqui uma matéria da CIO Online abordando esse tema:

<https://www.cio.com/article/464442/6-signs-its-time-to-restructure-your-it-organization.html>

A matéria é específica para IT, mas acho que isso vale para as empresas como um todo.

Faço apenas um adendo 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.

Para tangibilizar um pouco a questão, 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.