

Por que fazer um diagnóstico organizacional?

Dezembro 03, 2009



Oceano: “O diagnóstico é realizado por meio da aplicação de um amplo questionário no qual são levantadas as impressões dos funcionários a respeito de questões abrangentes”

Definido como uma avaliação do comportamento de uma organização para descobrir fontes de problemas e áreas de melhoramento, o seu objetivo é possibilitar o entendimento sistemático da organização, para que tenha uma base para o desenvolvimento de intervenção consistente, é orientar o rumo das ações, apontar soluções para os problemas e assim encontrar e indicar as melhores formas e procedimentos para remediá-las. Segundo o diretor da Quality Consultoria, Oceano Zacharias, o diagnóstico organizacional procura avaliar a existência e a adequação das estratégias vigentes na organização em relação ao andamento de transformações para a construção do seu futuro. “As organizações são divididas em vários níveis, logo, para se obter um diagnóstico efetivo, a chave é saber o que examinar em cada nível e assim saber como um nível afeta outro. O diagnóstico organizacional tem a finalidade de possibilitar o desenvolvimento de intervenções consistentes e assim coordenar o rumo das ações, direcionarem soluções para os problemas encontrados e indicar as melhores formas e procedimentos para remedia-las. A questão de base é a sobrevivência organizacional a longo prazo. um bom diagnóstico deve verificar como anda a competitividade da organização, como está o portfólio de serviços ou produtos, a sua flexibilidade em relação às mudanças, a sua capacitação para construir as transformações necessárias, os recursos estratégicos, o processo de projetar e construir o futuro da organização, e a estrutura de poder e de liderança”.

Para Zacharias, a resposta positiva a esses itens, indica que a empresa tem um direcionamento estratégico sadio. A falta de respostas precisas ou a presença de itens duvidosos, denota indícios da existência de problemas que devem ser investigados, encaminhados e tratados convenientemente. Um

dos pontos relevantes para a eficácia do diagnóstico é a análise da Visão e Missão adotadas pela empresa.

Assim, na opinião do consultor, um diagnóstico empresarial tem como objetivo elaborar um inventário dos pontos fortes e fracos de uma empresa em todos os seus aspectos. A tomada de decisão caberá ao dirigente da empresa, podendo prosseguir ou parar sua ação, então não será um diagnóstico que poderá piorar o estado de uma empresa, é necessário coragem em visualizar a importância da mudança e suas consequências. “Cabe a nós, consultores empresariais, ser o agente de mudança externo à empresa que, por meio de um processo interativo, assumir a responsabilidade de auxiliar os executivos e profissionais de uma empresa na tomada de decisão. Na elaboração de um diagnóstico o consultor é a peça chave, pois através de suas análises, na coleta de informações, identificará os problemas, determinará suas causas, avaliará os recursos humanos e suas qualificações, na busca de soluções adequadas. Cabe ao empresário decidir se quer realmente mudar, se deseja vida nova, deverá permitir extrair às ervas daninhas que impedem o seu crescimento, e renovar sua decisão de sobrevivência, é doloroso, porém é a melhor resposta contra a crise”, assegura.

“Parece-nos claro, portanto, que é imprescindível um instrumento de apreensão sistematizada da realidade. Quem administra vê-se, inevitavelmente, diante de um quadro ambiental de múltiplas variáveis e decide a respeito de pessoas dentro e fora das organizações, levando mais ou menos em conta tal ambiência ou as condições externas e/ou internas para pensar, decidir e agir. Este fenômeno caracteriza como organizacional, visto numa perspectiva ampliada, ou seja, maior do que aquela em que é considerado apenas o interior da organização. realizado por meio da aplicação de um amplo questionário no qual são levantadas as impressões dos funcionários a respeito de questões abrangentes, tais como a prática do planejamento e da gestão, a estrutura organizacional e seu funcionamento, os recursos humanos, as sistemáticas de comunicação e informatização existentes, a visão estratégica da organização; assinalando-se seus pontos fortes e fracos e as medidas adotadas para a solução de problemas. Também são pesquisadas as percepções e expectativas dos principais clientes externos quanto ao seu relacionamento com a empresa. Não existe um único diagnóstico”, conclui.



Quality Consultoria

(11) 5083-0001 – quality@quality.eng.br