



## Desenho organizacional de alto impacto

### Conclusões da Pesquisa

A capacidade de responder às mudanças de forma rápida e inovadora deve ser incorporada ao desenho de uma organização. Nossa pesquisa sobre “Desenho organizacional de alto impacto” fornece insights que ajudam empresas a abordarem o modelo como uma prática contínua e ágil, superando projetos internos que são orientados apenas a processos.

### Principais conclusões:

- 1 A maioria das organizações possui uma abordagem tradicional para desenho organizacional, mas os líderes reconhecem que isso não é o suficiente.
- 2 Adaptabilidade é um objetivo apropriado de maturidade para o desenho organizacional.
- 3 O desenho organizacional não deveria se limitar às questões internas da organização.
- 4 Dados e *analytics* são vitais para a tomada de decisões sobre desenho organizacional.
- 5 Organizações de alta performance definem claramente seus processos de tomada de decisão e de governança.
- 6 O desenho organizacional deve levar em consideração e promover os comportamentos desejáveis.

### Resultados de negócio:

Organizações de alta performance são ...

- 1,3x** mais propensas a cumprir seus objetivos financeiros
- 3,2x** mais propensas a maximizar a eficiência
- 2,7x** mais propensas a inovar
- 1,9x** mais propensas a atingir altos níveis de satisfação dos clientes
- 2,3x** mais propensas a desenvolver novos produtos e serviços disruptivos para o mercado

... do que organizações de baixa performance.

### Desenho organizacional:

Organizações de alta performance são ...

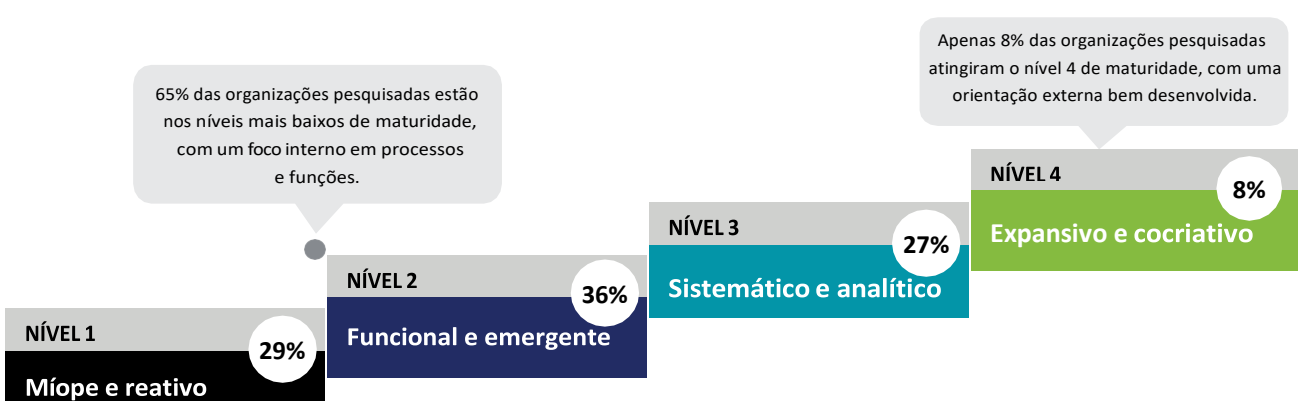
- 19x** mais propensas a avaliar regularmente a adequação de seu desenho organizacional
- 18,6x** Mais propensas a considerar o ecossistema de negócios em seu desenho organizacional
- 17,9x** mais propensas a considerar no desenho organizacional os comportamentos pretendidos em contexto de crescimento das lideranças
- 6x** mais propensas a mudar o desenho organizacional rapidamente e conforme o necessário
- 5x** mais propensas a gerenciar mudanças efetivamente

... do que as organizações de baixo desempenho.

### 5 fatores para gerar maturidade no desenho organizacional:

- 1 Considerar o ecossistema de negócios
- 2 Basear-se em *Analytics* e resultados
- 3 Considerar os comportamentos pretendidos
- 4 Focar em crescimento de carreira e mobilidade
- 5 Desenhar equipes voltadas a clientes e multifuncionais

### 4 níveis de maturidade para o desenho organizacional:



Observação: os círculos brancos indicam o percentual de empresas pesquisadas em cada nível.

Projetar organizações rápidas, ágeis, inovadoras e digitais exige uma nova mentalidade que considere o desenho organizacional uma prática contínua, e não um projeto. Essa prática deve ter como objetivo permitir que a organização flua continuamente e se adapte ao ambiente.

**Fonte:** *Six Top Findings for Designing Tomorrow's Companies Today and The Organization Design Maturity Model, Deloitte Consulting LLP, 2019.*

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a “organização Deloitte”). A DTTL (também chamada de “Deloitte Global”) e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular a terceiros. A DTTL, cada empresa membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para saber mais.

Esta comunicação e qualquer anexo a ela são para distribuição interna entre os profissionais da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a “organização Deloitte”). Ela pode conter informações confidenciais e destina-se exclusivamente ao uso do indivíduo ou entidade-alvo. Se você não for o destinatário pretendido, notifique-nos imediatamente, respondendo a este e-mail, e exclua esta comunicação e todas as suas cópias do seu sistema. Por favor, não use esta comunicação de forma alguma.

Nenhuma DTTL, suas firmas-membro, entidades relacionadas, profissionais ou agentes serão responsáveis por qualquer perda ou dano que ocorra direta ou indiretamente em conexão com qualquer pessoa que confie nesta comunicação. A DTTL, cada uma de suas firmas-membro e suas entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes.

© 2022. Para mais informações, contate a Deloitte Global.