



Gnosis IT Knowledge Solutions

Questionário de Diagnóstico de Cultura e Poder

Para gestão de riscos em projetos de
Arquitetura Corporativa

Cultura Organizacional

Análise das Variáveis Culturais.

Planeje seu projeto levando em conta as var

Cultura Autoritária ou Participativa?

- A Hierarquia é rígida? A comunicação lateral entre colaboradores é incentivada ou desencorajada?
- Os colaboradores são incentivados ou desencorajados a questionar ordens superiores e sugerir outras opções?

Cultura Competitiva ou Colaborativa?

- A Organização acredita que as pessoas "funcionam" melhor competindo ou colaborando?
- As metas de desempenho são individuais ou coletivas?

Conservadora ou Aberta a Riscos?

- Colaboradores são incentivados a experimentar novas formas de fazer as coisas? São punidos quando dá errado?
- A Organização tende a preferir mudanças evolucionárias ou revolucionárias?

Colaboração ou "Feudalismo"?

- Existe cultura de colaboração entre as áreas da Organização?

Cultura de Processos Formal ou Informal?

- Existe uma cultura formal de processos na Organização?

Relações de Poder (1)

Gestão de Stakeholders: Identificando Amigos e Inimigos Ocultos

1. Identifique os Stakeholders

Internos

- ☐ Alta Administração e Áreas Operacionais
- ☐ Áreas da Empresa afetadas diretamente pelo projeto?
- ☐ Áreas de Suporte que precisam estar envolvidas (RH, TI, Jurídico etc.)?
- ☐ Outros Projetos em andamento afetados pelo projeto?

Externos

- ☐ Clientes e Fornecedores?
- ☐ Parceiros de Negócio?
- ☐ Concorrentes?
- ☐ Órgãos Governamentais?
 - ☐ Agências Reguladoras?
 - ☐ Ministério Público?
- ☐ Sociedade Civil\?
 - ☐ Sindicatos?
 - ☐ ONGs?

(continua --->)

Relações de Poder (2)

Gestão de Stakeholders: Identificando Amigos e Inimigos Ocultos

2. Analise cada Stakeholder

Qual é o nível de **PODER** desse stakeholder?

- ☐ Quanto **PODER** ele tem para **ajudar** ou **prejudicar** o projeto?

Qual é a **PERCEPÇÃO** desse Stakeholder sobre o projeto?

- ☐ Ele tem conhecimento do projeto? Quanto?
- ☐ Ele acha que o projeto vai ajudá-lo ou prejudicá-lo? Muito ou pouco?
- ☐ Com base nisso, qual é a provável reação dele? Ignorar? Ajudar? Patrocinar? Atrapalhar? Sabotar?
- ☐ Qual é o provável empenho desse stakeholder em ajudar ou atrapalhar, com base na análise acima? Empenho grande ou pequeno?

Na realidade, qual é o **IMPACTO** esperado pela equipe de projeto naquele Stakeholder?

- ☐ O projeto vai beneficiar ou prejudicar o Stakeholder? Ou ambos em diferentes momentos? Muito ou pouco?

Existe correspondência entre **PERCEPÇÃO** e o **IMPACTO** esperado pela equipe?

- ☐ Havendo divergência entre ambos, quase sempre há oportunidade de ação

Relações de Poder (3)

Gestão de Stakeholders: Identificando Amigos e Inimigos Ocultos

3. Elabore o Plano de Ação

Levando em conta a análise acima, identifique ações a serem tomadas para

- ☐ Capitalizar com Stakeholders positivos
 - ☐ Identifique os Stakeholders que mais têm a ganhar com o projeto, que sejam mais poderosos, e que tenham hoje pouca visibilidade sobre o projeto
 - ☐ "Venda" o projeto para esses Stakeholders, buscando seu **Patrocínio**
- ☐ Lidar com Stakeholders negativos
 - ☐ Verifique se a oposição ao projeto por parte do Stakeholder não se deve apenas à falta de compreensão; se for esse o caso, "venda" o projeto a ele procurando desafiar suas objeções
 - ☐ Caso a postura negativa esteja coerente com o conhecimento que o Stakeholder tem do projeto, prepare um plano de ação que procure
 - ☐ Reduzir a visibilidade do projeto para o Stakeholder
 - ☐ Neutralizar o Stakeholder
 - ☐ Negociar com o Stakeholder condições que possam reduzir a oposição ou mesmo transformá-la em apoio



ACE - Arquitetura Corporativa Essencial

Quer saber mais sobre Arquitetura Corporativa?

Assista aos vídeos da I Jornada de Arquitetura Corporativa!

QUERO ASSISITIR!