

A MISSÃO E OS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO MODERNA

Data de submissão: 30/09/2024

Data de aceite: 01/10/2024

Carlos Eduardo Sanches de Andrade

Universidade Federal de Goiás -
Faculdade de Ciências e Tecnologia
Docente das graduações em Engenharia
de Transportes e Engenharia Civil
Aparecida de Goiânia - Goiás
<http://lattes.cnpq.br/2536969910869609>

RESUMO: A missão define a razão de ser de uma organização, abrangendo sua finalidade e os objetivos que busca alcançar. A declaração da missão deve ser formal e escrita, proporcionando benefícios como a concentração de esforços em uma direção comum, evitando propósitos conflitantes, e servindo como base para a alocação de recursos e desenvolvimento de objetivos. Após a declaração da missão, devem ser formulados objetivos organizacionais consistentes com a missão. Esses objetivos direcionam os esforços da organização e influenciam o comportamento dos funcionários. Objetivos bem definidos são fundamentais na administração moderna.

PALAVRAS-CHAVE: Organização, missão e objetivos organizacionais.

THE MISSION AND ORGANIZATIONAL OBJECTIVES IN MODERN ADMINISTRATION

ABSTRACT: The mission statement defines the reason for an organization's existence, encompassing its purpose and the goals it seeks to achieve. A mission statement should be formal and written, providing benefits such as focusing efforts in a common direction, avoiding conflicting purposes, and serving as a basis for allocating resources and developing objectives. Following the mission statement, organizational objectives consistent with the mission should be formulated. These objectives direct the organization's efforts and influence employee behavior. Well-defined objectives are essential in modern management.

KEYWORDS: Organization, mission and organizational objectives.

1 | CONCEITUAÇÃO DA MISSÃO

Missão organizacional é a razão de ser da organização, ou seja, é a finalidade da organização, saber por que ela foi criada e para o que ela deve

servir. É importante ressaltar que a missão não está diretamente relacionada ao estatuto social, ao estabelecimento da organização. Ela é mais ampla, e deve buscar satisfazer as expectativas do ambiente, no qual a organização está inserida. Para se estabelecer a missão organizacional deve-se buscar respostas e interpretações para as seguintes perguntas:

- qual o “negócio” da nossa organização?
- Qual a natureza do negócio da organização?
- Onde se quer chegar com a organização? Que tipos de atividade a organização deve concentrar seus esforços no futuro?

Após ter realizado a análise organizacional, a administração estará melhor capacitada a responder as questões acima, pois terá conhecimento dos pontos fortes e fracos, assim como dos riscos e oportunidades da organização.

Considerando que a organização está em contínuo desenvolvimento, e sob esse aspecto pode ser considerado um “ser vivo”, sua missão pode sofrer alterações. Embora a missão seja relativamente fixa e estável, esta deve ser atualizada e redimensionada com o tempo e com as mudanças nos negócios.

Todos na organização devem ter conhecimento da missão, pois se os funcionários a conhecem, fica mais fácil entender qual o seu papel, e o que esperam dele na organização. Portanto, uma vez formalizada a missão, ela precisa ser intensamente difundida e compreendida para que haja comprometimento de todos em relação ao seu alcance.

Em algumas organizações, a formalização da missão é definida pela alta administração, com a ajuda participativa dos níveis intermediário e operacional da organização. Isto facilita a compreensão e a sustentação da missão na organização.

2 | DECLARAÇÃO DA MISSÃO

Organizações possuem características, cultura e crenças específicas, e conseqüentemente cada organização tem sua própria missão. Para Certo e Peter (1993), ela deve constar de uma declaração formal e escrita, fazendo com que a organização obtenha benefícios, tais como:

- 1) *“A missão ajuda a concentrar o esforço das pessoas para uma direção comum”;*
- 2) *“A missão ajuda a assegurar que a organização não persiga propósitos conflitantes”;*
- 3) *“A missão serve de base lógica geral para alocar recursos organizacionais”;*
- 4) *“A missão estabelece áreas amplas de responsabilidade por tarefa dentro da organização”;*
- 5) *“A missão atua como base para o desenvolvimento de objetivos organizacionais”.*

A definição da missão da organização é o ponto inicial para se elaborar as estratégias. Por isso, a definição da missão, deve satisfazer os seguintes critérios:

- ser suficientemente empreendedor para causar impacto na organização;
- satisfazer as necessidades do cliente;
- refletir as habilidades da organização;
- ser claro, realista, flexível e motivador.

Oliveira (1998) ressalta que alguns cuidados devem ser tomados pela administração, quando no estabelecimento da missão da organização:

- a) *“não simplesmente explicitar o que estão fazendo, pois, tais definições não cumprem a sua finalidade básica, ou seja, a de provocar decisões de mudanças”;*
- b) *“não relacionar diretamente com os produtos e serviços oferecidos, pois reduz, em muito, a amplitude da missão da empresa”;*
- c) *“não procurar definições curtas e objetivas em excesso, pois este aspecto pode prejudicar a sua clareza e entendimento. Não estabelecer também definições longas, que podem prejudicar a sua assimilação”;*
- d) *“não estabelecer uma frase definitiva para a missão da empresa, pois esta não está isenta das mudanças no tempo e nas circunstâncias internas e externas à empresa. A finalidade não é apenas definir a missão, mas tornar-se capacitado a defini-la e redefini-la sempre que for necessário, dentro de um processo contínuo de observação e pensamento. Portanto, o importante é que se tenha sempre uma definição, e não ter uma definição para sempre”.*

A informação contida em uma declaração da missão varia de organização para organização, e é consequência da análise ambiental realizada à época de sua elaboração. Os temas mais frequentemente explicitados incluem:

- Filosofia da organização: é uma declaração baseada nas crenças e valores da organização.
- Tecnologia: a declaração inclui itens e/ou inovações tecnológicas que a organização utiliza para produção.
- Mercado: nesta declaração são citados os clientes (quem são e onde eles estão).

Como exemplo de missão organizacional, será citada a do INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Autarquia Federal responsável pela manutenção dos padrões metrológicos e pela certificação da qualidade dos produtos e serviços realizados no país: “Contribuir decisivamente para o desenvolvimento sócio econômico e melhoria da qualidade de vida da sociedade brasileira, utilizando instrumentos da metrologia e da qualidade, de forma a promover a inserção competitiva e o avanço tecnológico do país, assim como, assegurar a proteção do cidadão, especialmente, nos

aspectos ligados a saúde, a segurança e ao meio ambiente”.

3 | OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

Após a declaração da missão, devem ser formulados objetivos organizacionais que sejam consistentes com a missão. Esta serve para fundamentar o processo de formulação de objetivos.

Não existe um consenso sobre a definição de objetivos organizacionais. Alguns autores utilizam o termo “metas”, e outros ainda, afirmam que metas e objetivos têm significados diferentes neste trabalho, é usada a definição de Certo e Peter (1993): “*objetivo organizacional é uma meta para a qual a organização direciona seus esforços*”.

O que fica claro é a importância em se estabelecer os objetivos organizacionais. Sem eles, a organização fica sem rumo. Eles influenciam o comportamento das pessoas, dando-lhes motivação, direção e comportamento.

Segundo Certo e Peter (1993), as organizações têm dois tipos de objetivos:

- De curto prazo: metas a serem atingidas em um período de dois anos;
- De longo prazo: metas a serem atingidas em um período de três a cinco anos.

Deve se observar, durante o processo de elaboração dos objetivos organizacionais, que os objetivos de curto prazo sejam consistentes com os de longo prazo, e estes estejam fundamentados na missão da organização.

Evidencia-se, em todas as organizações, ou em sua maioria, a existência de objetivos formalizados. A qualidade desses objetivos é, algumas vezes, questionada. Se uma organização possui: objetivos bem formalizados, consistentes, baseados em sua “realidade”, ela desenvolver-se com “tomadas de decisões” ajustados a seguir seu rumo. Para Certo e Peter (1993), os administradores ao desenvolverem objetivos organizacionais de alta qualidade devem atentar para as seguintes características:

1) Objetivos organizacionais específicos: estabelecem o que é para ser feito, quem faz e o prazo;

2) Objetivos mais difíceis: devem exigir um esforço, por parte dos empregados, para seu atingimento. Esses objetivos conduzem a um melhor desempenho que os objetivos facilmente alcançáveis. Porém, os objetivos não devem ser demasiadamente difíceis para que sua relação com o desempenho não caia a limites não aceitáveis.

3) Objetivos organizacionais atingíveis: formulação de objetivos levando-se em consideração todos os recursos disponíveis na organização.

4) Objetivos organizacionais flexíveis: na formulação dos objetivos deve-se ter clareza que eles podem ser modificados se os ambientes se alterarem com o tempo.

Esta etapa de formulação dos objetivos organizacionais é de grande relevância para

a etapa seguinte do Planejamento Estratégico, que é a formulação de estratégias. Quanto mais específico for o objetivo, maior qualidade tiver sua formulação, mais fácil será elaborar as estratégias, que assegurarão sua realização.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES

A missão é um elemento fundamental que define a razão de ser de uma organização, orientando suas ações e decisões. Este estudo destacou a importância de uma missão bem definida, que deve ser compreendida e internalizada por todos os membros da organização. A missão não é estática; ela deve ser revisada e ajustada conforme a organização evolui e o ambiente externo muda.

A declaração formal da missão proporciona diversos benefícios, como a concentração de esforços em uma direção comum e a prevenção de objetivos conflitantes. Além disso, serve como base para a alocação de recursos e o desenvolvimento de objetivos organizacionais. Para ser eficaz, a missão deve ser clara, realista, flexível e motivadora, refletindo as habilidades da organização e atendendo às necessidades dos clientes.

A análise também abordou a importância dos objetivos organizacionais, que devem ser consistentes com a missão e podem ser de curto ou longo prazo. Objetivos bem definidos são essenciais para direcionar os esforços da organização, influenciando o comportamento dos funcionários e facilitando o planejamento estratégico.

Em conclusão, a missão e os objetivos organizacionais são pilares essenciais para o sucesso de qualquer organização. Eles fornecem uma direção clara e ajudam a alinhar os esforços de todos os membros da organização. A revisão contínua e a adaptação desses elementos são cruciais para manter a relevância e a eficácia da organização em um ambiente em constante mudança.

REFERÊNCIAS

Certo, S. C., Peter, J. P. (1993). *Administração Estratégica: planejamento e implantação da estratégia*. Tradução Flávio Deni Steffen. São Paulo: Makron Books do Brasil.

Oliveira, D. P. R. (1998). *Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas, operacionais*. São Paulo, Atlas.