

Outro fator muito importante, para que se implante um bom sistema de orçamento empresarial, em que todas as atividades e informações possam fluir de maneira harmoniosa sem afetar nenhum tipo de resultado de forma negativa, está em compreender e implantar na empresa uma excelente "rede de relacionamentos" ou "rede de contatos".

Nas redes de relacionamento, quaisquer que sejam as formas, os papéis e os portes, observam-se valores compartilhados, complementações e sinergias, e certo alinhamento de culturas, filosofias e estratégias; portanto, elementos comuns de trabalho em conjunto. Por outro lado, cooperação e competição, egocentrismo e alocentrismo, crença, confiança e respeito mútuos solidificam as alianças e são elementos fundamentais, até mais do que competências técnicas e recursos (BERNARDI, 2006, p. 93).

Não importa qual o nível de implantação do sistema de orçamento, se está sendo implantado por tipos de produtos ou por nível de mercados regionais, dentre outros, o importante é poder identificar os responsáveis por cada segmento.

Tais orçamentos devem indicar [...] o que deve ser feito, como e quando, para que sejam devidamente alcançados os objetivos de desempenho da empresa; também devem identificar indivíduos específicos que possam ser posteriormente responsabilizados ou que prestem contas de desempenhos efetivos considerados satisfatórios ou não (SANVICENTE; SANTOS, 1983, p. 29).

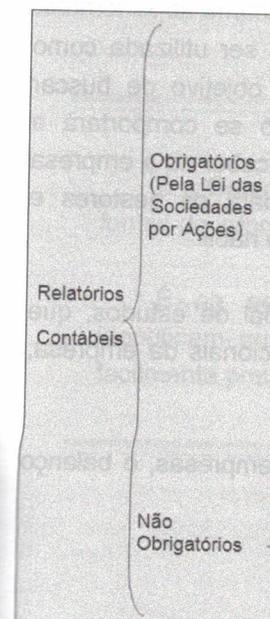
Esta é uma premissa importante no processo orçamentário: identificar o responsável de cada setor ou área envolvida, acompanhar o seu desempenho e, por conseguinte, reconhecer esses responsáveis pelo bom desempenho ou cobrar melhorias nos resultados em momentos oportunos.

Porém, na visão de Labes (2002, p. 19), o sucesso que a empresa alcança, tanto no mérito do crescimento do mercado como na excelência da administração participativa com competência em gestão de RH ou gestão das pessoas, apenas será possível se a empresa evitar os dez "pecados" dos executivos, a seguir:

1. ser prepotente e intransigente;
2. ultrapassar os seus limites de poder e responsabilidades;
3. subestimar a capacidade das pessoas;
4. não ouvir as pessoas;
5. cobrar dos outros e não cumprir para si;
6. tirar proveitos do seu poder;
7. desconsiderar a sua necessidade de aprendizagem;
8. faltar com a ética profissional;
9. desrespeitar a individualidade das pessoas, e
10. não ensinar.

Não se po
tem por base a cont
e Santos (1983, p.
Esta afirmação é co

Contudo, existe
obrigatórios, de acc
p. 44) expõe os div
melhor visualização



* Obrigada a publicar