

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY
SLOAN SCHOOL OF MANAGEMENT

15.565 Integração de Sistemas de Informação:

Fatores Tecnológicos, Estratégicos e Organizacionais

15.578 Sistemas de Informação Global:

Comunicações e Conectividade Entre Sistemas de Informação

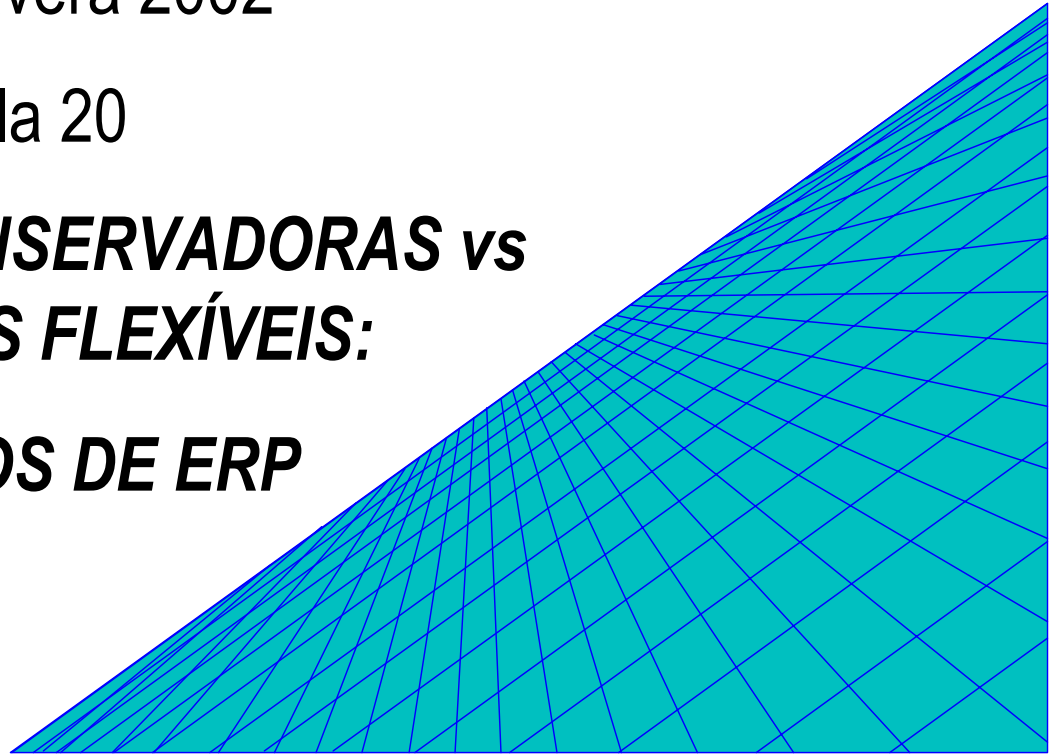
Primavera 2002

Aula 20

EMPRESAS CONSERVADORAS vs

EMPRESAS FLEXÍVEIS:

EXEMPLOS DE ERP



LINHAS GERAIS

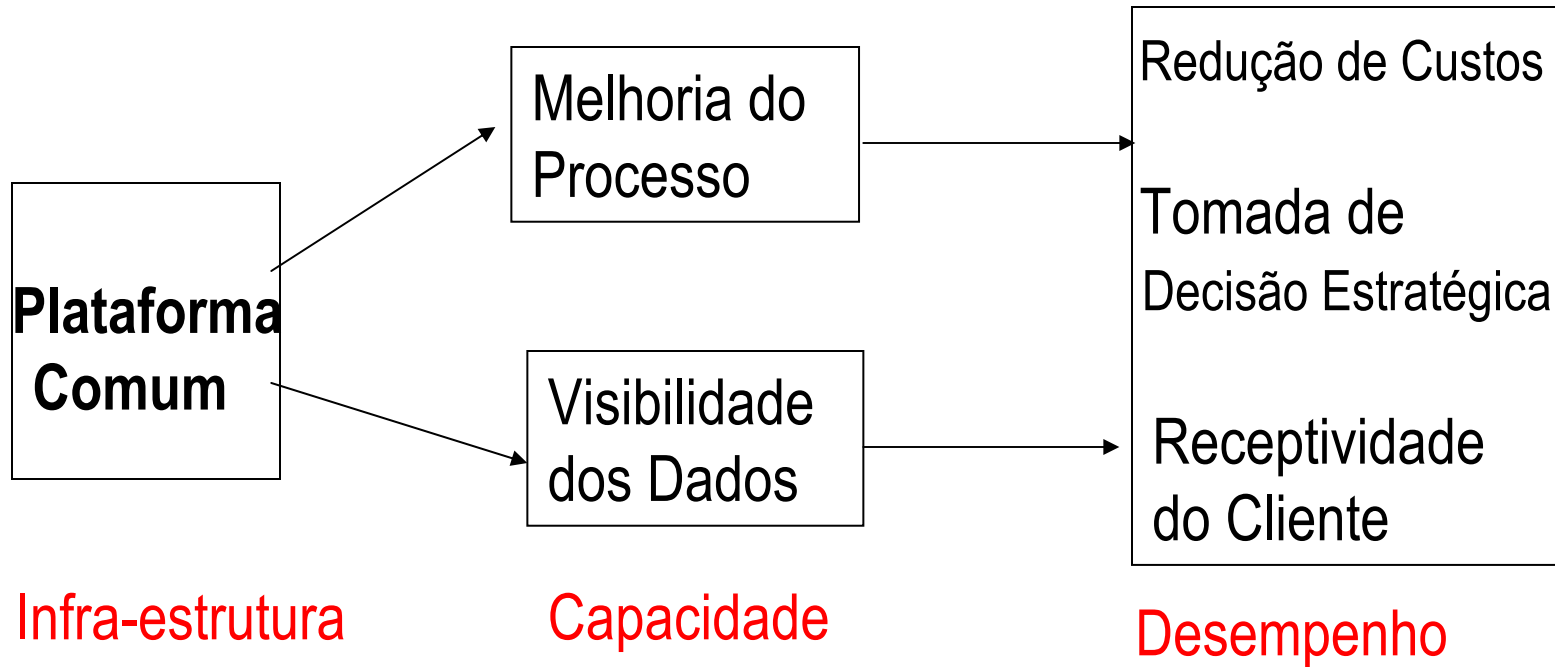
- Motivação para o Enterprise Resource Planning (ERP)
- Fatores de Obstáculo e Sucesso do ERP
 - Foco sobre empresas “**Conservadoras**”
- Pontos de vista de uma empresa
- Empresas “**Flexíveis**” e Benefícios

SISTEMAS ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP)

- Definição
- Objetivo
- Experiência

MOTIVAÇÕES PARA O SISTEMA ENTERPRISE RESOURCE PLANNING

- Substituir os sistemas legados por sistemas integrados
- Oferecer um único perfil ao cliente



INTEGRAÇÃO DE EMPRESAS

Consulte os 10 “fatores críticos de sucesso” (*Computer World*)

FATORES DE OBSTÁCULO E SUCESSO

1. Necessita de Métrica

- Se indefinida, não pode determinar o benefício

2. Necessita dos Recursos Existentes

- porém difícil de manter a atenção da alta gerência

3. Necessita de Relatórios Gerenciais

- ERPs são melhores no processamento da transação que DSS

4. Enfrenta Resistência

- Perda do controle, visão ampla do processo, cultura/política

CONCLUSÕES

- Disciplina em **Empresas** Indisciplinadas
- Principal Mudança Cultural na **Empresa**
- Padronizar os Processos e Informações da **Empresa**
==> Chave da Flexibilidade e do Sucesso

O QUE É UMA EMPRESA?

COHEN, MARCH & OLSEN: “UMA EMPRESA É UMA COLEÇÃO DE ALTERNATIVAS ESPERANDO PROBLEMAS”

EMERY: “UM CONJUNTO DE TAREFAS ANÁLOGAS DIRECIONADAS A UMA META COMUM”

WEICK: “UMA EMPRESA É UM SUBSTANTIVO, É UM MITO... SÃO EVENTOS INTERLIGADOS”

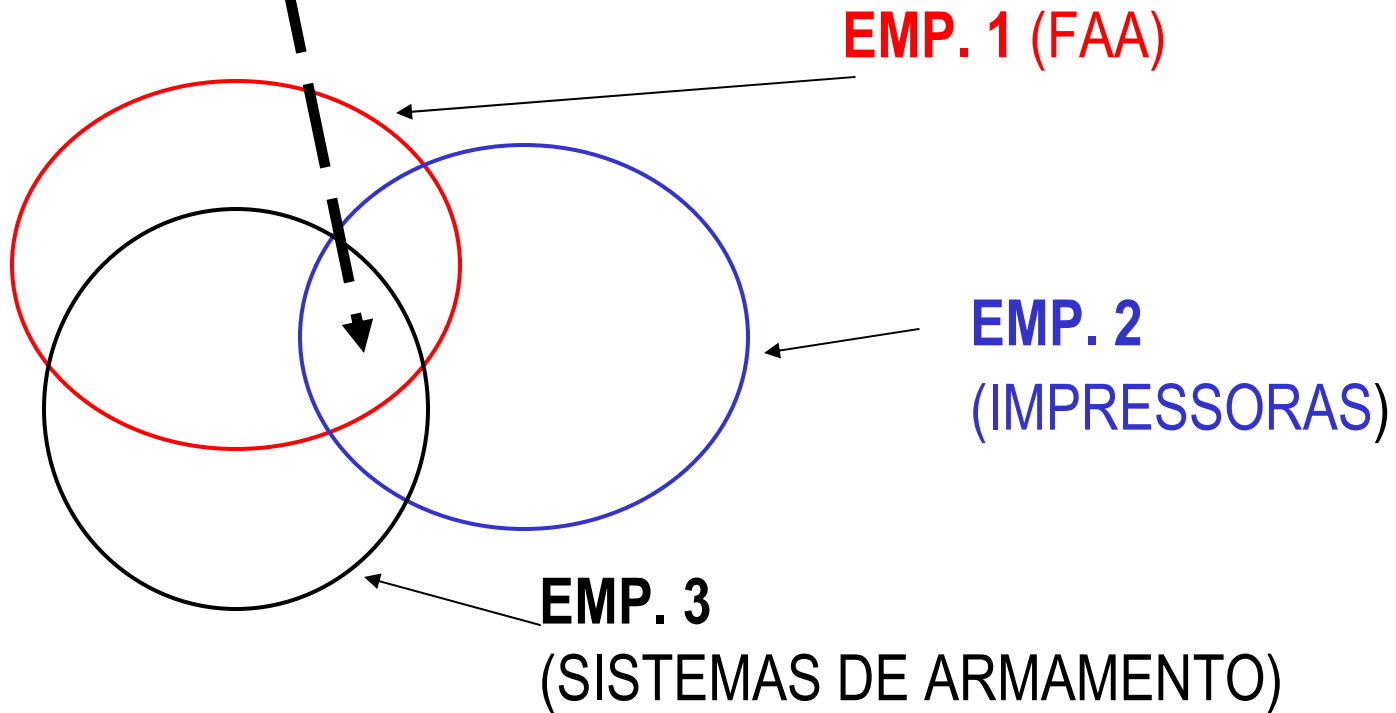
MADNICK: “UMA EMPRESA É UM CONJUNTO DE INDIVÍDUOS QUE COMPARTILHAM AS MESMAS CRENÇAS, METAS, COSTUMES E/OU AUTORIDADE.

VISÃO TÍPICA DE UMA EMPRESA

- **DISCIPLINADA**
 - PLANOS
 - ANÁLISE DE CUSTO/BENEFÍCIO
 - DIVISÃO DE TRABALHO, DESCRIÇÃO DE CARGO
 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÃO
- **PRÁTICA?**
- **IMPRODUTIVA PARA OBSERVAR COMPORTAMENTOS COMO “ABSURDOS” OU “IRRACIONAIS”**
- **BENEFÍCIOS DA FLEXIBILIDADE?**

EXEMPLO DE SITUAÇÃO:

PROCESSAMENTO AUTOMÁTICO DE SOLICITAÇÃO TÉCNICA NA FORÇA AÉREA AMERICANA



VALOR DA “FLEXIBILIDADE”

1. PERMITE QUE PARTES DA EMPRESA PERSISTAM

- + DIGNITÁRIO ELEITO
- + DIMINUI O IMPACTO DA VOLATILIDADE
- PODE PERSISTIR POR MUITO TEMPO

2. MECANISMO DE SENSORIAMENTO

- + FONTES MAIS INDEPENDENTES
- MUITO VULNERÁVEL

3. ADAPTAÇÃO LOCALIZADA

- + ADAPTAÇÃO RÁPIDA E ECONÔMICA
- OPOSTO DA PADRONIZAÇÃO

4. PERMITE VARIAÇÕES LOCAIS E SOLUÇÕES ORIGINAIS PARA QUE EXISTA

- + CONSEGUE SE ADAPTAR A UMA VARIEDADE DE MUDANÇAS
- PODERIA RETARDAR A PROPAGAÇÃO DAS BOAS MUDANÇAS

5. BLOQUEIO DE PANE

- + LOCALIZAÇÃO DO PROBLEMA
- PODE SER DIFÍCIL DE APONTAR E REPARAR

6. AUTODETERMINAÇÃO AUMENTA O SENSO DE EFICÁCIA

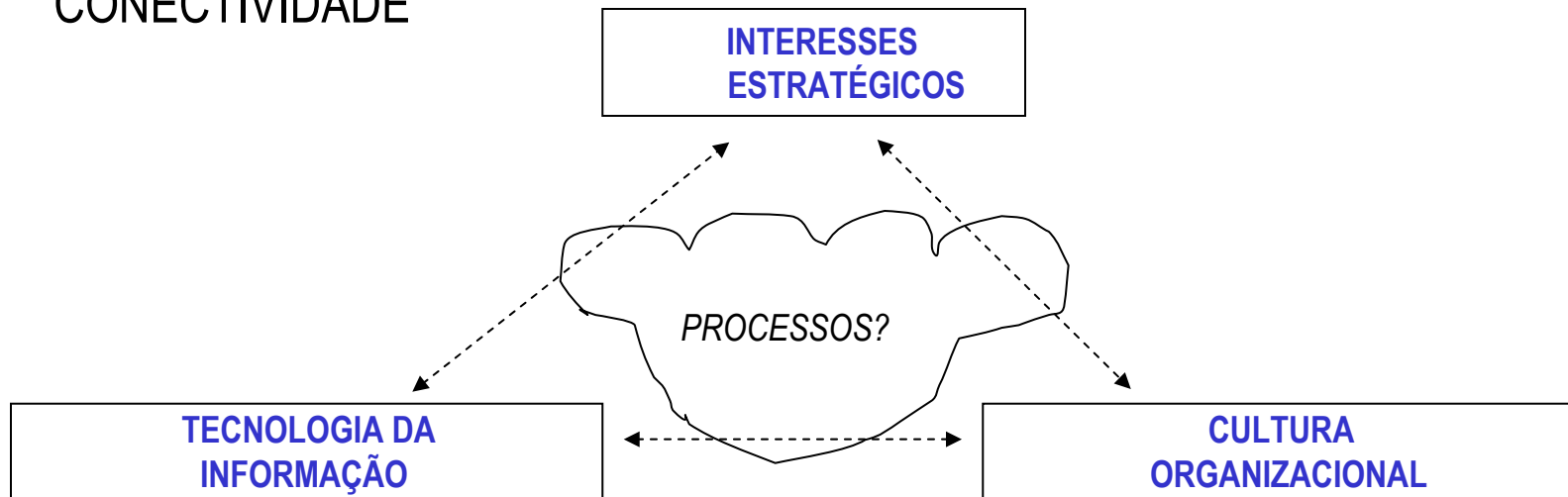
- + VINCULA AS INTENÇÕES E AÇÕES
- PADRONIZAÇÃO E MAIS NEGOCIAÇÃO

7. REDUÇÃO DOS CUSTOS DE COORDENAÇÃO

- + MENOS TEMPO E DINHEIRO EM COORDENAÇÃO
- PODE NÃO SER EFICIENTE NA UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS

CONCLUSÕES

- PRECISA COMPREENDER A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE INTERESSES ESTRATÉGICOS, CULTURA ORGANIZACIONAL E TECNOLOGIA DE CONECTIVIDADE



- PODE COMEÇAR A PARTIR DE QUALQUER COMPONENTE
- EM ALGUNS CASOS
 - INTERESSES ESTRATÉGICOS EXIGEM INTEGRAÇÃO
 - CULTURA ORGANIZACIONAL FAVORECE A AUTONOMIA
 - TECNOLOGIA PODE OFERECER INTEGRAÇÃO BEM COMO AUTONOMIA