

Edson Carli

Gestão de Mudanças Aplicada a Projetos



Ferramentas de Change Management
para unir PMO e CMO



Resumo de Gestão de Mudanças Aplicada a Projetos. Ferramentas de Change Management Para Unir PMO e CMO

O objetivo de toda e qualquer organização é a obtenção de resultados em seu segmento de atuação. Resultados, sejam eles medidos em parâmetros econômicos ou não, são uma relação direta entre os benefícios obtidos pela organização versus o consumo de recursos aplicados.

Visando obter mais benefícios com menos recursos, as empresas definem processos internos que de tempos em tempos precisam ser revisados, melhorados, automatizados ou descartados, dando origem a uma carteira de projetos cujo resultado será uma mudança na forma como as pessoas interagem com as organizações.

Essas mudanças transformam um ambiente que era conhecido em algo novo, causando desconforto e resistências. Este livro traz as técnicas necessárias para que pessoas e organizações compreendam essa resistência, eliminando suas causas e reduzindo os riscos intangíveis dos projetos cuja origem está nas pessoas.

A única certeza que existe é a mudança. Projetos existem e fazem parte da rotina empresarial. Entretanto, com a expansão da chamada “indústria do conhecimento”, os projetos passaram a tratar grandes volumes de procedimentos que devem ser executados por pessoas, sejam eles processos de negócio ou transações em sistemas computacionais.

Nesse novo cenário, as mudanças passaram a ter um impacto significativo na forma como as pessoas interagem com as organizações e, portanto, na forma como elas se sentem confortáveis. Dessa forma, a chamada gestão de mudanças a partir das pessoas ou Human Change Management deixa de ser um cuidado extra para se tornar o tema principal da estratégia de sucesso de qualquer projeto.

Uma nova caixa de ferramentas A gestão das partes interessadas ou stakeholders requer um novo conjunto de competências dos profissionais de gestão de projetos na medida em que passa a trabalhar com aspectos não detectáveis dos riscos de gestão, como, por exemplo, o nível de engajamento, a capacidade de prontidão para mudança e demais informações relacionadas com o universo comportamental, até então restritos às áreas de comunicação e treinamento, normalmente alocadas em recursos humanos.

É fundamental aproximar as práticas de PMO dos modelos preditivos e das listas de checagem associadas ao modelo de gestão por competências, utilizados pelas áreas de CMO (Change Management Office).

Este livro traz as ferramentas necessárias para criar essa comunicação, tratando os aspectos que antes eram intangíveis com o mesmo pragmatismo e com os indicadores conhecidos pelos gerentes de projeto e pelos PMOs.

Reduzir o tempo total do projeto e a curva de adoção Atualmente os projetos não acabam na data de entrega, e sim no momento em que a comunidade impactada pela mudança obtém de maneira plena todos os benefícios propostos pelo projeto.

Essa mudança de expectativas torna o tempo da mudança muitas vezes maior que o tempo do projeto. As atividades de comunicação, engajamento, capacitação, construção de ativos intelectuais e a preparação das equipes são fatores críticos para o sucesso de qualquer novo projeto.

Para isso, gestores e gerentes de projeto precisam contar com novos indicadores, ferramentas e controles que ofereçam capacidade de gestão e visibilidade, permitindo identificar os impactos e antecipar movimentos. Vivemos um novo cenário na gestão de projetos, e os profissionais encarregados de gerenciar esses grandes eventos agora podem contar com um novo arsenal de ferramentas.

Este livro coloca você em um novo mundo de gestão. Aproveite a leitura.

[Acesse aqui a versão completa deste livro](#)