JORGE BASSALO

METODOLOGIA PARA GESTÃO DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

GUIA PRÁTICO DE CONHECIMENTOS DA STRATEGY CONSULTING

BRASPORT

Resumo de Metodologia Para Gestão de Mudanças Organizacionais. Guia Prático de Conhecimentos da Strategy Consulting

Originada do grego, a palavra método significa “caminho para o resultado”. São as sequências de ações necessárias para alcançar o objetivo pretendido. Henry Kissinger, que foi secretário de estado norte-americano entre 1973 e 1977, tem uma frase apropriada a respeito desse assunto.

Segundo ele, “o sucesso resulta de cem pequenas coisas feitas de forma um pouco melhor. O insucesso, de cem pequenas coisas feitas de forma um pouco pior”. É por isso que os detalhes explicam a diferença entre um método eficaz e outro que pouco contribui.

A própria evolução é um processo contínuo de transformação e, a partir da percepção da necessidade de organização, o homem sempre procurou evoluir mediante a melhoria de métodos de trabalho, ou seja, mudanças planejadas.

A metodologia é a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método (caminho) do trabalho de mudança. Não existe uma fórmula mágica para gerir mudanças. Entretanto, seguir uma metodologia pode minimizar bastante os riscos do projeto de transição organizacional.

Outra vantagem é poder atuar nos projetos de mudança utilizando um método já aplicado e reconhecido pelo mercado. As organizações têm passado por transformações constantes em seu ambiente de negócios.

A mudança já é considerada parte da rotina, uma característica permanente e inerente à gestão. Disparadores de mudanças, tais como a entrada de novas tecnologias, revisão de processos, crises, fusões e reestruturações organizacionais, são cada vez mais intensos.

Na maioria dos casos, os investimentos em projetos dessa natureza são direcionados para a solução a ser implantada, acreditando-se que, por si só, ela produzirá os resultados esperados e que, quando uma solução se mostra relevante e lógica, a adesão das pessoas é uma consequência natural.

Gestão de Mudanças consiste em um processo estruturado, em que se aplicam atividades e ferramentas para a condução dos aspectos humanos da mudança, a fim de alcançar os objetivos de negócios mais rapidamente, com alto nível de engajamento e performance, e dentro do orçamento previsto.

Para que a mudança seja efetiva, é necessária a participação de três elementos: Racional, Emocional e Transformacional. O Racional é formado pelos profissionais técnicos: equipe de gerenciamento de projetos, PMO e profissionais de áreas técnicas.

Eles desenham as tarefas e gerenciam recursos, a fim de implementar o projeto dentro do prazo e orçamento estipulados. O Emocional compreende o time de gestão de mudanças, com foco no aspecto humano da mudança.

Representa as ações tomadas pela organização para apoiar a transição dos funcionários do estado “A” para o estado “B”. O elemento Transformacional representa a liderança e o patrocínio. São os líderes que participam da formulação da estratégia e definem as alterações necessárias.

Eles também legitimam a mudança e dão suporte para as decisões fundamentais.

Acesse aqui a versão completa deste livro