

Você sabe implantar mudanças ? - parte 1 ***por Ernesto Artur Berg***

VOCÊ SABE IMPLANTAR MUDANÇAS? (GESTÃO DE MUDANÇAS - Parte I)

“A única coisa permanente é a mudança.” Heráclito (500 a.C.)

Responda às afirmações abaixo. Algumas têm um conceito certo, e outras errado. Procure responder, levando em conta como você realmente age e não como acha que deveria ser.

C = Certo E = Errado

1. Todos os chefes estão sempre preparados para mudar se houver necessidade. C E
2. Embora algumas vezes seja útil, não é realmente importante explicar aos liderados as razões das modificações feitas em seu trabalho. C E
3. Para ser bem-sucedido como chefe, você deve evitar correr riscos com idéias novas, de resultados não comprovados e bastante duvidosos. C E
4. Ao iniciar um novo trabalho, é importante para o chefe pedir sugestões ao pessoal nele envolvido C E
5. A melhor maneira de garantir a sobrevivência de uma empresa é continuar a fazer, no futuro, o que já vinha sendo feito bem no passado. C E
6. Um chefe realmente eficaz muda, pelo menos uma vez por ano, sua forma de trabalhar no que diz respeito às rotinas, procedimentos e tarefas do seu setor. C E
7. É normal ocorrerem resistências de algumas pessoas, sempre que forem feitas mudanças num departamento. O melhor remédio, neste caso, é não apenas advertir aos que resistem, mas também puní-los para desencorajar aos outros. C E
8. Sempre que forem necessárias fazer mudanças, planejá-las é parte vital desse processo. C E
9. Desde que os colaboradores sejam muito bem instruídos a respeito das modificações a serem feitas, não é necessário estabelecer um processo de acompanhamento durante a implantação da mudança. CE

10. O treinamento de funcionários é parte fundamental de qualquer mudança bem planejada, sempre que essas mudanças envolverem novas tecnologias, novos comportamentos e novos processos de trabalho. C E
11. Com tantas novidades surgindo a cada instante na área tecnológica e administrativa, é impossível estabelecer modificações freqüentes na organização. O certo mesmo é não se preocupar com essas novidades e continuar a fazer o trabalho à sua maneira. C E
12. O treinamento continuado de gerentes e colaboradores é uma das melhores maneiras de garantir a sobrevivência de uma empresa em períodos de incerteza. C E
13. As crises num departamento – bem como numa organização – nunca surgem inesperadamente. Elas sempre dão indícios de que irão acontecer. C E
14. A única forma de implantar mudanças perfeitas é usar modelos que deram certo em outras empresas. C E
15. As pessoas que estão fazendo o mesmo trabalho há anos são as que mais resistem às mudanças. Por isso, não se deve colher opiniões delas a respeito das modificações a serem feitas. C E
16. Uma das melhores maneiras de garantir o sucesso de uma mudança na organização ou num departamento é planejá-la em segredo e, em seguida, implantá-la rapidamente para que os funcionários não possam opor-lhe muitos argumentos. C E
17. Toda mudança é composta de etapas e processos que, se não forem seguidos, podem colocar seriamente em risco toda a gestão de mudança. C E
18. Quando é necessária, todos os chefes são sempre favoráveis às mudanças. C E
19. Mesmo que a mudança seja claramente para melhor, ocasionalmente, poderá haver resistência de alguns colaboradores por motivos pessoais ou técnicos C E
20. Mesmo que a mudança seja planejada e implantada, não se consegue eliminar totalmente, no início, uma certa dose de ansiedade e tensão entre aqueles que serão alvos do processo de mudança. C E

FAÇA SUA AVALIAÇÃO

Conte pontos apenas para as seguintes respostas:

Marque um ponto para cada resposta CERTO dada às seguintes questões:

3, 4, 8, 10, 12, 13, 17, 19, 20.

Marque um ponto para cada resposta ERRADO dada às seguintes questões:

1, 2, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 15, 16, 18.

TOTAL DE PONTOS: _____

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De 19 a 20 pontos. Você não apenas é um chefe flexível e aberto a mudanças, como também sugere que elas aconteçam e oferece estímulos para isso. Está consciente das vantagens das mudanças e também dos riscos envolvidos em caso de implantação inadequada.

De 16 a 18 pontos. Você é uma pessoa aberta às mudanças e sabe que elas são necessárias. Prontifica-se a fazê-las, embora nem sempre tome a iniciativa de sugerí-las. Pode melhorar.

De 13 a 15 pontos. Você é um chefe que aceita mudanças dentro de certos limites, mas prefere evitá-las quando possível, porque não se sente totalmente seguro em relação a elas. Procure entender e aceitar mais a necessidade de mudanças em seu trabalho.

De 10 a 12 pontos. Você não se sente à vontade com as mudanças, e as novidades no trabalho podem causar-lhe um sentimento de insegurança. Procure reconhecer a importância que representam as mudanças no mundo atual e perceber o quanto você pode crescer com elas.

Abaixo de 10 pontos Você, não apenas, não aprecia mudanças como também, provavelmente, resiste a elas, seja por insegurança pessoal ou por não acreditar que elas signifiquem uma melhoria em relação ao antigo sistema ou antigos métodos. Este tipo de atitude poderá bloqueá-lo consideravelmente diante de tudo o que é novo e atualizado.

“É preciso mudar o mundo. Depois será preciso mudar o mundo mudado”

Bertold Brecht

Mudança é a palavra-chave nos tempos atuais, porque significa inovação e também sobrevivência. Quem muda e inova sobrevive, porque acompanha o tempo; quem não o faz, estagna e desaparece. As causadoras de mudanças são, quase sempre, circunstâncias externas. São novas políticas do governo, novas leis, mudanças nos hábitos e preferências dos clientes e consumidores, problemas com os concorrentes, dificuldades com fornecedores, globalização da economia, novos e mais modernos sistemas de gestão de empresas, novas tecnologias etc.

Eles exercem diferentes tipos de pressões forçando mudanças internas nas organizações que, desse modo, procuram se adaptar às novas exigências do mercado. As mudanças quase sempre serão de caráter tecnológico, estrutural ou comportamental objetivando, com isso, melhorar a eficácia na busca de resultados, aumentar ou manter os lucros, atualizar a organização em todos os aspectos (estruturas, pessoas, técnicas), crescer ou manter a posição no mercado e – para algumas empresas - também manter ou ampliar seu espectro de responsabilidade social.

No próximo artigo darei várias sugestões para implantar uma eficaz gestão de mudanças.

Ernesto Artur Berg

berg@quebrandobarreiras.com.br

www.quebrandobarreiras.com.br

Ernesto Artur Berg
berg@quebrandobarreiras.com.br

» Graduado em Sociologia e Administração pela FAE - Faculdade de Administração e Economia do Paraná.

» Pós graduado em Administração Pública pela FGV de Brasília - DF

» Sócio-Diretor da Berg e Cia. desde 1985, empresa de consultoria em gestão de organizações e desenvolvimento gerencial.

» Autor dos livros Manual do Chefe Em Apuros, Makron Books, São Paulo (esgotado) e Negociações Inteligentes, Editora do Chain, Curitiba

» Com 30 anos de atuação nas áreas de gestão de empresas, negociação, recursos humanos, planejamento empresarial, processo decisório, desenvolvimento gerencial e organizacional, diagnóstico organizacional e reestruturação de empresas.

» Prestou serviços para cerca de 350 empresas, como Petrobras, Citibank, Embratel, Correios, Coca Cola, Companhia Vale do Rio Doce, Sebrae, Caixa Econômica, Banco do Brasil, Copel, Sanepar, Renault, Siemens, Klabin, Hettich, Icatu Hartford Seguros, Case New Holland.

» Principais cursos que ministra: Negociando com Sucesso, Negociando com Sucesso em Vendas, Administração do Tempo, Criatividade e Inovação nas Empresas, Tomada de Decisão, Desenvolvimento de Equipe, Chefia e Liderança, Motivação nas Empresas, Administração de Conflitos, O Gerente Empreendedor (O Intrapreneur), Liderança de Reuniões.

berg@quebrandobarreiras.com.br
www.quebrandobarreiras.com.br



Fonte: Portal Administradores www.administradores.com.br

Portal Administradores é parceiro da MMR Brasil.

MMR Brasil - Curso de Gerenciamento de Projetos em São Paulo.