

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NA CONDUÇÃO DOS PROCESSOS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

Assumir o desafio de presidir uma companhia é para alguns a realização de um sonho e para outros, consequência natural da trajetória profissional. Independente de como lidam com essa realidade, o fato é que à frente de uma companhia muitos executivos ainda resistem em contar com mão de obra especializada externa na hora de uma inevitável mudança, que pode ser oriunda de uma aquisição, fusão ou até mesmo de uma reorganização de setores e equipe por questões estratégicas. Uma resistência que, em muitos casos, podem resultar no fracasso de todo o processo.

Como líderes, uma boa parcela de presidentes e até diretores acredita que podem promover as mudanças necessárias "a toque de caixa", ou seja, seguindo o mesmo ritmo implantado para a rotina do dia a dia. "Ledo engano", diz Jorge Bassalo, diretor da Strategy Consulting, empresa especializada em gestão da mudança organizacional. Segundo ele, é compreensível o receio desses gestores, afinal a responsabilidade é alta, porém para gerir uma mudança na organização é preciso metodologia e aprofundamento de todo o cenário. "Num primeiro momento é preciso uma imersão, um aprofundamento que exige dedicação full time. Um olhar imparcial e minucioso de como e onde está a companhia, e para onde se deseja que ela caminhe e como será feito isso", afirma o especialista.

De acordo com Bassalo, é difícil definir de forma precisa as novas funções e composições de setores sem que haja uma aproximação com cada membro da equipe, entendendo seus anseios, desejos e até frustrações. "O maior capital da empresa é o material humano. Tornar uma mudança na organização bem sucedida está diretamente ligada à compreensão, satisfação e engajamento de cada funcionário, essencialmente os líderes de cada departamento. Não é tão simples como se imagina", esclarece o consultor.

Jorge Bassalo afirma que já se deparou com várias situações desse tipo e diz que, notoriamente há uma resistência no alto escalão da organização, não por simples teimosia, mas por uma visão equivocada sobre o melhor caminho para promover uma mudança na organização. Ele descreve os 5 mitos mais comuns nesse sentido:

1. Devido à preocupação e pressão demasiada, presidentes e diretores resistem em contar com um corpo externo receosos de vazarem informações estratégicas da companhia;
2. Desconhecimento sobre metodologias e estratégias de gestão da mudança organizacional;
3. Crença de que seus atributos que os levaram a liderar a companhia são o suficiente para gerir as mudanças;
4. Falta de visão panorâmica sobre o cenário;
5. Crença de que ser o líder é "ser o cara" (prepotência).