

GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS

Mudar é preciso, mas porque mudar é tão difícil?

“Como o Gerenciamento de Mudanças auxilia ao controle das mudanças tecnológicas”.

Ninguém nunca falou que mudar algo é fácil, muito pelo contrário, mudar qualquer coisa independente do impacto ou risco pode se tornar um desafio difícilimo. Como disse Thomas Woodrow Wilson (28º presidente dos Estados Unidos) – “Se você quer fazer inimigos, tente mudar algo”.

A palavra Mudança tem um significado bem simples, de acordo com o dicionário Aurélio é o “ato ou efeito de mudar. / Alteração, modificação”. O significado é bem simples, mas se pensarmos na prática ao invés da teoria, toda essa facilidade cai por água abaixo.

O ambiente corporativo precisa se atualizar constantemente para poder enfrentar todos os desafios diários e não ficar para trás no mercado tecnológico. Todas estas alterações, por mais simples que sejam, precisam de um controle e uma análise rigorosa para poder surtir os efeitos desejados e não os indesejados. E como podemos fazer isto de uma forma organizada?

O processo de Gerenciamento de Mudança foi criado com o exato intuito de gerenciar todas as mudanças que possam, ou não, causar impacto nos serviços prestados por TI através de um processo único e centralizado de validação, aprovação, programação e controle da mudança, para assegurar que toda a infraestrutura de TI permaneça alinhada aos requisitos do negócio mitigando todos os riscos possíveis. Porém, mesmo com toda essa explicação e detalhamento, as empresas continuam ríspidas a qualquer mudança, seja ela tecnológica ou processual. Então nos perguntamos – Porque mudar é tão difícil?



Lidar com novas tecnologias, máquinas, processos, entre outros apetrechos de TI é muito simples para profissionais como nós, porém lidar com as pessoas que participam destes processos e a cultura particular de cada companhia é o que dificulta qualquer mudança no ambiente corporativo. Para evitarmos confrontos sobre qualquer mudança, devemos ter um foco muito grande na comunicação e explicação de todos os benefícios que tal mudança irá trazer como um todo.

Hoje em dia, as pessoas não toleram qualquer mudança que aconteça em seu redor ou na empresa, o comodismo é o que mais fica visível nessas horas, pois ninguém quer mudar algo que acha fácil de realizar ou solicitar. Podermos citar como exemplo a implantação de um novo processo de mudança, não é muito mais cômodo a pessoa solicitar qualquer mudança (correção, projetos, novas implantações, etc.) diretamente com o responsável da área sem ter que passar por uma análise detalhada e um comitê para explicar o real motivo desta mudança? Por conta disto, quando tentamos mudar algo passamos por grandes obstáculos. O mesmo acontece quando a empresa tem uma cultura inapropriada para a constante atualização do mercado tecnológico, neste caso devemos buscar o apoio da gerência das principais áreas da empresa, pois com isto, iremos ter um importante apoio em qualquer mudança que seja positiva para a estrutura da companhia.

Para minimizarmos qualquer conflito com pessoas e cultura a melhor coisa para fazer é comunicar tudo que será feito com clareza, explicando todos os detalhes quantas vezes forem necessárias e deixando claro todos os benefícios que virá para o trabalho diário de todos. Esta comunicação deve ser feita com muita cautela para não ocasionar diferentes opiniões. Para evitarmos isto, devemos seguir as cinco dicas fundamentais para uma boa comunicação, são elas:

- ❖ Foco
- ❖ Clareza
- ❖ Desenvoltura
- ❖ Objetividade
- ❖ Entendimento



*Todas as opções acima são habilidades que você deve possuir para fazer sua comunicação ser a melhor possível quando você for “vender” a sua mudança, seja ela qual for. Você deve manter o **foco** no que realmente será mudado mostrando **clareza** sobre o que realmente será feito. No momento de explicar e ser questionado você deve ter uma **desenvoltura** suficiente para*

fazer o questionador se sentir confortável com a sua resposta e fazer com que todo o **entendimento** da mudança ocorra à **objetividade** necessária.

Então é isso. Devemos lembrar que a palavra chave para conseguirmos realizar mudanças no ambiente de tecnologia com o intuito de termos apenas aliados ao invés de inimigos é a **COMUNICAÇÃO**.

Fonte: Rodrigo Acerbi – Publicado em: 04/02/2010

1) Em sua opinião o que é Gerenciamento de Mudanças.

2) Qual o significa Mudança.

3) Qual a importância do Gerenciamento de Mudança no ambiente corporativo?

4) De acordo com o texto, o que se deve fazer para evitarmos os confrontos sobre qualquer mudança?

5) O comodismo é o que mais fica visível nas horas de mudança, pois ninguém quer mudar algo que acha fácil de realizar ou solicitar. Fale sobre uma experiência que você vivenciou no ambiente corporativo.
