

Gerir a Mudança significa encontrar a aptidão para a mudança em cada um de nós

Não são raros os casos de Organizações que, numa orgulhosa incapacidade de gerir a mudança, acabaram por colapsar, em oposição existem Companhias que lutaram, previram e reagiram habilmente às mudanças nas condições de mercado.



Reconhecer a Mudança representa uma séria dificuldade

Para alcançarmos o sucesso nos atuais mercados, deveremos, antes de mais, aceitar a inevitabilidade da mudança. Só após esta aceitação é que seremos capazes de reconhecer os sintomas de uma falha na gestão da mudança, incluindo:

- Confusão generalizada acerca das novas direções, prioridades ou objetivos
- Saudade generalizada dos “bons tempos” do passado
- Incapacidade, por parte dos líderes, em lidar com novas exigências
- Fraco alinhamento interno
- Clientes insatisfeitos e vendas medíocres

Gerir a Mudança ativando a capacidade de Mudança

“Gerir a mudança” continua a ser uma expressão ilusória, já que parece sugerir que um gestor, por si só, é capaz de controlar os eventos. De facto, não é possível uma mudança acontecer sem o apoio dos colaboradores. Ainda assim, os líderes desempenham um papel central – desde que possuam o conhecimento e competências certas – ao ativar a capacidade de mudança em todos os colaboradores, mesmo naqueles que aguardam ou anseiam pelo fracasso.

Para ativar a capacidade de mudança, os líderes ajudam os colaboradores a serem coproprietários das constantes e sobrepostas mudanças da moderna vida empresarial. Especificamente, os líderes:

- Expandem a conscientização da realidade empresarial nos seus colaboradores
- Destacam os benefícios e sucessos da mudança em curso
- Embarcam na necessária experimentação
- Encorajam o envolvimento de cada colaborador

Quando os líderes contribuem, também os colaboradores fazem a sua parte, ao aprenderem sobre a mudança, envolverem-se ativamente e manterem-se firmes perante colegas céticos e detratores.



aliados
para resultados | **Basilaris**