

5 passos para melhorar a gestão de pessoas e processos

Alessandra Assad

No mundo dos negócios, a maior parte das pessoas vai ignorando as condições que apontam a necessidade de mudar e, quando percebem, já não há mais tempo para reagir. Apesar de muitos dos seres humanos saberem lidar com a mudança, o que preocupa, na verdade, é saber se estamos treinando as pessoas adequadamente para lidar com a velocidade da mudança.

Agilidade, flexibilidade e velocidade são essenciais, principalmente porque sabemos que as mudanças não acontecem em 24 horas. A mudança é um programa intensivo de ação, necessária em altas doses para que seja bem-feita.

Reconhecimento - O reconhecimento da necessidade de mudança, freqüentemente, surge no nível da alta administração, mas o sinal de alerta pode vir dos clientes ou dos departamentos que começam a se sentir travados por um processo deteriorado ou problemas de produtividade. Qualquer que seja o ponto de partida do processo de mudança é preciso que seja disseminado até abranger toda a empresa.

É preciso olhar com carinho para todos os setores da empresa e da economia: eles estão constantemente mudando, e precisamos estar aptos e sensíveis para a percepção, análise e adaptação de cada uma delas para o nosso cotidiano e para o nosso planejamento.

Os empresários têm de levar em conta e priorizar a questão das pessoas à frente dos processos. Não adianta impor novos processos para as pessoas sem antes envolvê-las com a importância e comprometimento necessários para que as mudanças aconteçam de forma positiva. Aos empresários ainda consiste a obrigação de incluir o item inovação urgentemente em seu planejamento. Considerando que mais de 1/3 das grandes inovações vêm dos clientes, nem precisa dizer o quanto o cliente pode e deve estar envolvido em todo o processo de mudanças das organizações.

Resistências - Por incrível que pareça, é fato que a massa dos funcionários operacionais é bem menos resistente às mudanças que os seus líderes. Treiná-los, porém, para encarar este processo com naturalidade é extremamente importante. Mas é preciso começar pelos líderes, porque são eles que vão passar a credibilidade que os colaboradores precisam para confiar em todos os processos que envolvem as mudanças. Quanto mais segurança os funcionários tiverem no aspecto positivo da

mudança, mas rápido as coisas tendem a acontecer. Mas essa confiança virá principalmente dos líderes, porque, muitas vezes, as mudanças são entendidas como a “reengenharia do passado”, na qual estavam incluídas centenas de demissões. Hoje, também mudou essa e outras questões da gestão.

Quanto menor o turnover mais fácil é de se conduzir um processo de mudanças eficaz. É preciso conscientizar que mudar não é pular de “galho em galho”. Como dizia Lavoisier: “Na natureza nada se perde, nada se cria. Tudo se transforma”. É isso que precisamos: fazer com que líderes e liderados entendam com naturalidade a mudança.

Eu não diria que em toda mudança há risco envolvido. O que acontece é que quanto mais a empresa demora para acompanhar o dia-a-dia das mudanças naturais, maior a chance da mudança repentina provocar algum tipo de desequilíbrio de gestão e afetar diretamente as pessoas envolvidas e os resultados projetados. Nesse caso, o risco é diretamente proporcional ao tempo que você ficar de olhos vendados, negando que a mudança é necessária e que você poderá transformá-la no seu maior ativo. Mesmo assim, eu diria que não conheço sucesso sem risco. E quando paramos para pesar todos os riscos que envolvem as mudanças, chegamos à conclusão de que a única forma de ter mais segurança é conhecer muito bem todas as variáveis que envolvem o processo.

Ativo natural - O ideal é encarar as mudanças como um ativo natural de crescimento. O mundo muda o tempo todo em uma velocidade assustadora e quem não acompanhar, ficará para trás. Aliás, manter a zona de conforto ativa já é ficar para trás. É preciso abrir a mente e estar receptivo às mudanças que considere fundamentadas para a natureza do seu negócio, e para que isso aconteça não é necessário apenas boa vontade, é preciso muito estudo também, para que haja uma adaptação alinhada entre pessoas físicas e jurídicas em todos os processos de mudança. Só a partir do momento em que a mudança for bem aceita por todos em uma corporação é o que os resultados poderão ser mensurados.

Muitos líderes, prestes a iniciar um processo de mudança, sabem que as pessoas são fundamentais. Obviamente, eles também são tentados a se fixar mais em planos e processos, que não retrucam e não têm reações emocionais, do que enfrentar questões extremamente difíceis e complexas, inerentes aos seres humanos. Contudo, os números não mentem: 5% dos resultados das mudanças vêm das máquinas; 15% dos programas e 80% das pessoas.

Então, aqui temos 5 passos que vão ajudá-lo a melhorar a gestão de pessoas e processos, considerando que os processos são resultado direto do comportamento das pessoas:

1. Estimule a autoconfiança

Mostre que o crescimento pessoal e profissional e a sobrevivência estão diretamente relacionados à capacidade do indivíduo de se adaptar ao novo e de, principalmente, ser um agente de mudanças.

2. Satisfaça necessidades, e não vontades

Invista grande parte do seu tempo conversando com as pessoas sobre a necessidade de mudar.

3. Forneça aos liderados o que eles precisam, e não o que eles querem

Explique o que precisa ser modificado para que entendam a sua participação em todo o processo de mudanças e o que terão de fazer para conservar seus empregos.

4. Sirva-os, em vez de querer que eles o sirvam

Em todos os processos é importante ficar claro que o líder está junto com a equipe, para deixá-los trabalhar, e isso inclui facilitar tudo o que estiver ao seu alcance para aumentar a velocidade da execução. Servir a equipe e mostrar que este é o seu papel faz uma diferença enorme nos resultados.

5. Certifique-se de que as razões das mudanças são transparentes para todos

Acima de tudo, é importante fazê-los entender que mudar pode ser fascinante e pode trazer muito mais oportunidades do que imaginam. Mas, você só poderá descobrir isso, quem experimentar!

A mudança e o aprendizado serão novos companheiros contínuos em nossas vidas. É preciso não só aceitá-los, mas recebê-los bem. Isso pode fazer uma grande diferença para você chegar ao sucesso que tanto almeja. Afinal, "o que quer que o fez ter sucesso no passado não o fará ter sucesso no futuro". Pense nisso e mude, antes que alguém faça isso por você!

Fonte: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/economia-e-financas/5-passos-para-melhorar-a-gestao-de-pessoas-e-processos/29745/>