

Mudar?

por: Tânia Regina Silvestre *

A todo o momento nos deparamos com pessoas falando da necessidade e do desejo de mudar uma coisa ou outra, discursando sobre a importância de realizar mudanças profundas e estruturadas, repetindo frases prontas: "A única constante é a mudança".

A necessidade de mudança nos negócios é uma realidade e normalmente é motivada pela presença e comportamento da concorrência, tendências e práticas de mercado, cenário econômico-financeiro, dentre outros. De fato, os fatores externos são os principais responsáveis pelo movimento interno de mudança em qualquer tipo de negócio.



Ao analisarmos o movimento de mudança de uma empresa poderemos, em princípio, indicar um fator interno como sujeito principal desta ação; entretanto, um estudo mais detalhado fatalmente apontará um fator externo como sujeito principal e o fator interno apenas como sujeito auxiliar ou simplesmente uma consequência de um fator externo. No entanto, porém em menor proporção, um fator interno também pode provocar movimentos de mudança, fatores estes como a busca pela excelência e qualidade como um ideal.

Todos nós reconhecemos a necessidade de mudança, mas quantas pessoas irão efetivamente mudar? Toda mudança requer transformações no comportamento. Então, mudar o direcionamento de um negócio é realmente um grande desafio, pois demandará a transformação do comportamento de todas as pessoas envolvidas no empreendimento e, muitas pessoas têm dificuldades em mudar o próprio corte de cabelo!

A pergunta, que neste momento, deve estar assombrando a cabeça de muitos dirigentes é Como convencer as pessoas a mudar? Porém, esta dúvida não é primordial, mas com certeza traz grandes preocupações, uma vez que ao mesmo tempo em que todos nós reconhecemos a necessidade de mudar temos consciência que adotar a postura de Não Mudar é muito mais fácil. Mudar exige movimento, sair da zona de conforto, tomar decisões, aceitar riscos, empenhar esforços para fazer coisas diferentes, vivenciar possíveis conflitos e rupturas, os quais por sua vez podem incorrer inclusive em dor. Mas, ficar imóvel traz duas grandes certezas: não evoluímos e corremos o risco de defrontar-nos com o perigo na próxima esquina, estando despreparados para enfrentá-lo.

Certamente, com algum esforço de sensibilização e envolvimento as pessoas reconhecerão a necessidade de mudar, quer seja através de palestras, ciclo de reuniões demonstrando resultados e tendências ou fazendo uso de quaisquer outras ferramentas.

A questão a qual julgo ser primordial é Como o gestor ajudará as pessoas a mudar hábitos e comportamentos?

Obter respostas a esta questão, certamente implicará em uma grande empreitada e demandará do gestor muita habilidade e sensibilidade para trabalhar com cada um dos membros de sua equipe, visando motivar e encorajá-los a desvencilhar-se do velho e aceitar os novos desafios, além de identificar e romper resistências, medos e pensamentos negativos, os quais dificilmente são claramente declarados durante o trabalho em grupo.

O gestor efetivo provoca mudanças, transforma pessoas e organizações. Promove transformações em suas mentes e em seus corações, amplia sua visão e sua compreensão, esclarece as metas, torna os comportamentos congruentes com as crenças, princípios e valores e, implementa transformações permanentes e contínuas, que se autoperpetuam e cujo ímpeto é cada vez maior.

Entretanto, cabe destacar, que antes de iniciar qualquer movimento de mudança, o gestor deve ter clareza de alguns pontos: Por que é necessário mudar? Para onde se deseja mudar? Como mudar? Quanto custará e como será custeada a mudança? Algumas ferramentas de planejamento certamente ajudarão a clarear esta fase do trabalho.

Por outro lado, se você ainda acha que não precisa mudar, gostaria de lembrá-lo de uma das leis de Murphy que diz: se tudo parece muito bem, abra os olhos - é você que não está enxergando direito. A reflexão que pretendo fazer neste momento é que tudo está mudando constantemente, como já dizia o filósofo Heráclito, e quem acha que está tudo muito bem como está, provavelmente não está enxergando as ameaças que inevitavelmente vêm com as transformações do mundo dos negócios. Onde, uma ação implementada em qualquer negócio movimenta o mercado e provoca interferências em todos os negócios, assim como podemos analogamente contemplar no best seller de James Gleick "O Caos: a criação de uma nova ciência" (1987): "O simples bater de asas de uma borboleta no ocidente pode desencadear um tornado no oriente".



* Tânia Regina Silvestre, é consultora da empresa Silvestre Consultoria, especializada em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas - FGV e graduada em Administração de Empresas pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP.