



TÉCNICAS E FERRAMENTAS PARA GESTÃO DE PROJETOS.



MATERIAL DE APOIO

Técnicas e Ferramentas para Gestão de Projetos (Modelos, Métodos e Artefatos)

Gestão de stakeholders

Professora/tutora: Giovanna Baccarin

Pessoas em projetos

Nesta aula você aprendeu

- Temos muita coisa para gerenciar quando o assunto são pessoas e projetos. É claro que teremos especialistas em cada área e cada papel em um projeto ou na própria hierarquia da empresa vai focar em um ou outro aspecto dessas questões. Mas é preciso **conhecer as ferramentas para saber se aprofundar nelas quando necessário**.
- Que em relação ao gerenciamento de stakeholders, é necessário identificar as partes interessadas, levantar as informações relevantes sobre elas, identificar suas influência e impacto no projeto para poder definir uma estratégia de abordagem e gerenciamento.
IMPORTANTE: o levantamento dos stakeholders talvez seja a parte mais delicada do processo. Você não quer correr o risco de deixar de analisar uma parte importante do processo. Então tome seu tempo e realize essa etapa com o cuidado que ela merece.
- Em relação às ferramentas de comunicação a grande ideia é **manter o alinhamento real entre o negócio e seus objetivos estratégicos e as pessoas que compõem essa empresa**. A cultura e os valores precisam ser levados em conta nesse processo para manter a eficácia da comunicação.
Lembrete: Mais importante, porém, do que as ferramentas de comunicação, são os processos. Não adianta ter vários canais macro se ninguém vê, lê ou acessa. As pessoas precisam ter acesso às informações.

- Para a liderança de pessoas e desenvolvimento de equipes o primeiro passo é sempre a realização de **contratações alinhadas com as necessidades, valores e cultura da organização**, seguidas de processos de onboarding bem realizados. Depois disso, com a pessoa certa na posição correta, cada líder tem à disposição diversas ferramentas para aprofundar ainda mais o desenvolvimento e relacionamento das pessoas e equipes.
- Nas boas práticas de negociação, através do método de Harvard, desenvolvido por William Ury e Roger Fisher, o objetivo é conseguir **o melhor resultado possível para todas as partes, que seja justo e duradouro, desenvolvendo e preservando relações saudáveis**.

Dica: sempre que for entrar em uma negociação, revise o passo a passo desse método e prepare-se com antecedência para garantir bons resultados para todas as partes.

Como aplicar na prática o que aprendeu

- Comece entendendo as necessidades da posição ou cargo que você ocupa dentro de sua organização.
- Faça um mapeamento das habilidades que precisa para gerenciar seus projetos ou equipes.
- Busque um aprofundamento das ferramentas que forem relevantes para o seu trabalho, sempre de olho nas melhores práticas.

Dica quente para você não esquecer

Os relacionamentos e comportamentos das e entre as pessoas são tão importantes quanto as habilidades técnicas envolvidas em qualquer trabalho. **E lembre:** As empresas costumam contratar por habilidades técnicas e demitir por comportamento, então fique atento no desenvolvimento dessas habilidades.

Referência Bibliográfica

FERENHOF, HELIO AISENBERG, RABELO, RICARDO ALVES, & SELIG, PAULO MAURICIO. **Aspectos Emocionais na Gestão de Stakeholders:** Entendendo a inter-relação humana e seus impactos nos projetos. MundoPM. 2012.

PMBOK. **Um Guia do Conjunto de Conhecimentos em Gerenciamentos de Projetos:** Guia PMBOK®. 5ª ed. Pennsylvania: Four Campus Boulevard. 2013.

URY, William L.. **Como chegar ao sim:** Como negociar acordos sem fazer concessões. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

Conheça 8 ferramentas para facilitar a comunicação interna empresarial:
<https://www.monitoretec.com.br/blog/conheca-8-ferramentas-para-facilitar-a-comunicacao-interna-empresarial>

Boas práticas de negociação: conheça a metodologia de harvard:
<https://blog.bettha.com/boas-praticas-de-negociacao-metodologia-de-harvard>

Gerenciamento dos Stakeholders: o que é e como fazer?
<https://www.fm2s.com.br/gerenciamento-dos-stakeholders/>

Stakeholders: entenda a grande importância deles no gerenciamento de projetos:
<https://robsoncamargo.com.br/blog/O-que-sao-stakeholders-Saiba-tudo-sobre-eles-e-sua-importancia>

K-SHM: Um framework para gestão de Stakeholders:
<https://www.tiespecialistas.com.br/k-shm-um-framework-para-gestao-de-stakeholders/>

1. Qual dos passos abaixo não está envolvido no processo de gerenciamento de stakeholders?

- a) Avalie possíveis padrões de reação e/ou resposta
- b) Identificar todas as partes interessadas, internas e externas; primárias e secundárias.
- c) Exclua do projeto todos os discordantes
- d) Identifique as influências e impactos que cada uma dessas pessoas ou partes pode ter no projeto
- e) Pense em como mitigar os potenciais impactos negativos

2. Qual questão abaixo não é uma ferramenta de comunicação?

- a) Intranet
- b) MVP
- c) Ferramentas de chat
- d) Ferramentas de ERP
- e) Softwares de gerenciamento de projetos

3. Qual dos passos abaixo não é uma ferramenta de negociação?

- a) Separe as pessoas do problema
- b) Invista em critérios objetivos
- c) Foque nos interesses, não em opiniões
- d) Alinhe a cultura e os valores
- e) Crie opções de ganho mútuo

4. Qual das ferramentas abaixo não está ligada ao processo de liderança e desenvolvimento de pessoas?

- a) Feedback e feedforward
- b) Team Building
- c) Mentoring
- d) Onboarding
- e) Sprints

1. **A letra c** é a alternativa correta, pois o trabalho do gerenciamento de stakeholders não é excluir do projetos os que discordam dele, algo que seria na maior parte das vezes, impossível. Mas a ideia é gerenciar as partes interessadas diminuindo os riscos envolvidos.
2. **A letra b** é a alternativa correta, pois o MVP, ou Mínimo Produto Viável é uma ferramenta de prototipagem.
3. **A letra d** é a alternativa correta, pois nem sempre numa negociação temos a mesma cultura e valores que a outra parte. Ainda assim é possível buscarmos uma solução justa para as partes.
4. **A letra e** é a alternativa correta, pois sprints são ciclos de trabalho focados com um único objetivo e tem a ver com metodologias de gerenciamento de trabalho e não de liderança diretamente.