

Para que qualquer tipo de alteração no modelo de negócio de uma organização, ou para que qualquer grande decisão que impactará a empresa no futuro seja executada de maneira correta e tenha sucesso, a gestão de mudanças é necessária. Seu foco principal é a forma como as pessoas e as equipes, ou seja, o comportamento coletivo, são afetadas por uma transição organizacional. Assim, a gestão de mudanças consiste em gerenciar o processo de transição destas alterações.

### A importância da gestão de mudanças

A preparação para as mudanças pode levar empresas à saltos significativos no mercado. Dessa forma, a gestão de mudanças é essencial para as empresas, pois ela garante a comunicação entre os setores em relação às decisões e seus motivos, assegura que todos compreendem o processo, identifica quem precisa estar envolvido, planeja como serão executadas e comunicadas a equipe, avalia o impacto da mudança sobre os colaboradores, e elabora um plano de ação para reduzir os efeitos negativos.

Depois que a mudança acontece, também são avaliados seus indicadores de sucesso periodicamente para garantir resultados satisfatórios com a mudança efetivada. É exatamente por isso que a gestão de mudanças aumenta a comunicação da empresa, diminui os riscos de todas as ações, e faz com que os funcionários se sintam valorizados, pois sentem que fazem parte das decisões.

### O comportamento organizacional e a gestão de mudanças

Claro que nem todos os colaboradores receberão as mudanças de forma positiva, por isso a gestão do comportamento é tão essencial em momentos de mudanças. O Comportamento Organizacional é algo que afeta uma empresa de várias maneiras, e ele deve ser observado desde o momento do processo seletivo de um novo colaborador. Um dos grandes fatores que fazem parte do recrutamento, é o *'fit cultural'*, que é essencial para o sucesso de um colaborador dentro de uma empresa. Junto com o *'fit cultural'*, o perfil comportamental deve ser avaliado.

De que adianta um colaborador que tem tudo a ver com uma organização, compartilhar os mesmos valores e objetivos, se não está apto às mudanças, e se não é flexível quando necessário? São nessas horas que ferramentas de gestão são extremamente indispensáveis.

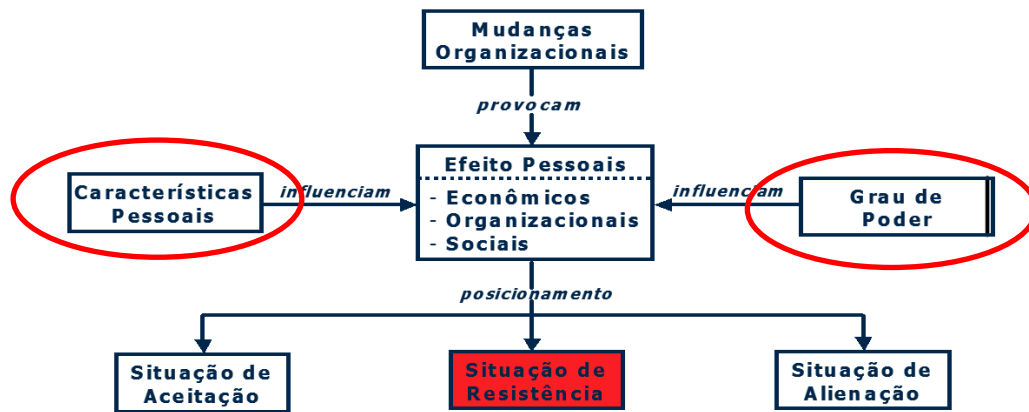
Ferramentas que auxiliam o processo seletivo de uma organização fazem toda a diferença ao longo prazo, principalmente se a empresa está sujeita à mudanças no futuro. Fica muito mais fácil lidar com um colaborador que foi avaliado nestes quesitos, do que lidar com um funcionário contratado apenas por suas habilidades técnicas. São nestes momentos de mudanças, que a rotatividade (*turnover*) aumenta na empresa. O colaborador não consegue lidar com momentos de alterações, ou demora muito para se adaptar a um processo diferente.

Para realizar uma gestão de mudanças efetiva, é essencial validar várias vezes as decisões e ponderar o que realmente é importante para a organização. Mudanças são sempre bem vindas ao longo da evolução de uma empresa. Todas elas devem ser realizadas com muito planejamento. Por isso, invista na gestão de mudanças e acompanhe os resultados.

### Questões

- 1) Explique por que uma reação de 'resistência à mudança' de um líder formador de opinião tende a ser perigosa para o gestor lidar em termos de comportamento organizacional coletivo. Indique uma característica pessoal ou uma característica de poder/autoridade que o gestor deveria buscar alterar nesse líder formador de opinião (vide imagem abaixo).
- 2) Nesse tipo de situação, qual nível de influência do comportamento organizacional o gestor deveria influenciar primeiro para atingir os objetivos de mudança pretendidos? Justifique sua resposta (vide imagem abaixo).

### Questão 1)



### Questão 2)

#### Comportamento organizacional – Níveis de influência



#### Comportamento organizacional – Níveis de influência

##### - Comportamento Microorganizacional

**O indivíduo ao trabalhar sozinho** (aprendizagem, motivação e percepção).

##### - Comportamento Mesoorganizacional

**As pessoas que trabalham em equipes/grupos** (comunicação e psicologia social).

##### - Comportamento Macroorganizacional

**As pessoas e equipes como um todo na organização** (sociologia, status sociais, relações institucionais).