

Gestão de Mudanças Organizacionais



Eduardo Rocha
Diretor da DSG Consultoria



Gestão de Mudanças Organizacionais

Carga Horária 16 horas

A quem se Destina

Profissionais que pretendem liderar e/ou acompanhar mudanças em suas organizações: diretores, gerentes, supervisores, consultores Internos, RH.

Objetivo

O **Curso de Gestão de Mudanças Organizacionais** tem como objetivo capacitar o profissional a entender e obter resultados com o processo de mudança organizacional.

- Reconhecer os fatores de adaptação eficaz às mudanças
- Identificar e estabelecer a prioridade das mudanças organizacionais
- Compreender o processo de instalação de mudanças organizacionais
- Reconhecer a resistência à mudança e a resiliência
- Planejar a Mudança Organizacional
- Monitorar a Mudança e consolidar seus resultados
- Analisar as competências necessárias para exercer o papel de agente de mudanças.

Programa

- **Introdução.**
 - Este seminário no contexto atual.
 - Apresentação dos participantes e coordenadores.
 - Expectativas com relação ao programa, objetivos e metodologia.
- **Adaptação produtiva às mudanças**
 - Percepção das mudanças e seus impactos
 - Reação e Proação
- **A Organização: um sistema aberto e complexo**
 - Subsistemas: técnico e social.
 - Cultura organizacional
 - Processo de gestão
 - Processos organizacionais
- **A mudança Organizacional**
 - Estratégia sustentável
 - Abrangência e profundidade
 - Transição: cultura e valores
 - Fusão e aquisição
 - Métodos
- **Casos de sucesso e fracasso: causas**

- **Discussão dos “casos” dos participantes**

- **O Planejamento da mudança Organizacional**
 - Resultados esperados.
 - Diagnóstico.
 - Indicadores e métricas
 - PDCA
 - Monitoração

- **Tópicos sobre mudança organizacional.**
 - Business Partner
 - Estilos de Aprendizagem
 - Motivação
 - Resistência e Resiliência.

- **O agente de Mudanças**
 - Foco, estilo e competências
 - Papel do consultor externo e interno e do gerente
 - Sponsor e stakeholder

- Fecho e Avaliação Final.

Metodologia: Está fundamentada nos seguintes preceitos:

A sustentação da eficácia numa organização tem como primordial o FATOR HUMANO e este, necessariamente, deve desenvolver-se a níveis de excelência compatíveis.

As pessoas não resistem à mudança, mas sim a "serem mudadas", portanto, para a mudança de comportamento, devemos buscar o seu comprometimento, que é consequência de seu envolvimento.

A função do Instrutor é fornecer informações relevantes para reflexão, criando clima apoiador para a conscientização e decisão de mudar, que é de cada um.

Os participantes são adultos, portanto as técnicas utilizadas devem ser as da andragogia - educação de adultos -, propiciando a aprendizagem por meio de absorção de conceitos abstratos - teorias -, observação reflexiva, experimentação ativa - vivencial - e experiência concreta.

Os conceitos devem ser apresentados de forma não diretiva e têm a função de aumentar o conhecimento - cognitivo - do participante, diminuindo sua insegurança e sua reação emocional de resistência à mudança.

O grupo deve ser encorajado a apresentar e reconhecer seus próprios valores, recursos e conhecimentos, gerando criatividade por meio de administração eficaz dos conflitos e a buscar a compatibilidade produtiva por meio de do consenso.

As correntes teóricas, mesmo que antigas, não devem ser descartadas em prol das "modernas" sem uma avaliação profunda da aplicação real de seus princípios e a relação "causa e efeito".

Levando em consideração os preceitos apresentados, as técnicas a serem usadas no seminário serão:

- Exposição interativa e debates em plenário;
- Discussões preparatórias em grupos heterogêneos;
- Exercícios lúdicos de sensibilização;
- Trabalho prático para proposição de ações.
- Discussão de casos de sucesso e fracasso e suas causas
- Discussão dos “casos” dos participantes

Sistemas de Informação Gerencial.