

O Fator Humano na Gestão de Mudanças

O FATOR HUMANO NA GESTÃO DE MUDANÇAS

UMA VISÃO GERAL SOBRE ESTE PROGRAMA

Os processos de mudança têm se tornado mais velozes e intensos nos dias de hoje e os fatores que empurram as organizações para este contexto estão presentes de maneira crescente.

Cada vez mais, faz-se necessário uma estruturação que considere além das etapas do processo e da análise dos cenários, seus riscos, impactos e oportunidades, o entendimento das reações comportamentais dos indivíduos envolvidos e os diversos estilos mentais para que se possa agir mais diretamente.

Ferramentas de comunicação e administração de estresse são fundamentais para dar suporte ao processo.

Este curso tem por objetivo apresentar ferramentas para o planejamento e acompanhamento das etapas de gestão da mudança. Traz ainda, além de conceitos, subsídios para que os agentes de mudança interajam com suas equipes, preparando-as para os processos, em que estejam inseridas.

O QUE SERÁ ACRESCENTADO AO SEU CONHECIMENTO

- Melhoria no autoconhecimento, permitindo perceber o estilo mental individual e seu impacto no dia-a-dia profissional, na busca da expansão e aprimoramento de atuação.
- Entendimento do contexto do mercado atual e a necessidade de mudanças para a sobrevivência.
- Consolidação, integração e ampliação do entendimento quanto aos princípios e conceitos dos processos de mudança e o seu impacto nas transições individuais e organizacionais.
- Reconhecimento das etapas e fases da mudança, bem como as diversas reações.
- Capacidade de lidar com mudanças em grupo, reconhecendo estratégias de comunicação e engajamento.
- Reconhecimento dos estilos comportamentais de forma a subsidiar a atuação do líder diante de sua equipe e diante de suas próprias reações.
- Capacidade para desenvolver um procedimento técnico estruturado, de forma que possam estabelecer planos de ação coerentes com às necessidades de cada mudança organizacional vivenciada pela empresa.

O QUE SERÁ ESTUDADO

- **O processo de mudança propriamente dito**
 - Definição de mudança
 - Somos capazes de mudar? O porquê de nossas resistências?
 - Etapas da mudança e as fases para a implementação (desde o planejamento, sensibilização ao acompanhamento dos resultados)
 - O pensamento lateral e vertical para o estabelecimento de planos contingenciais
 - As reações emocionais em relação à mudança
 - Sinais de resistência individual e organizacional
 - Análise do campo de forças
 - Entendendo os cenários, riscos e impactos
- **A liderança como agente de mudanças**
 - O papel do facilitador da mudança
 - Características da liderança eficaz
 - Mudanças de grupo
 - Planejamento e gestão da comunicação
 - Estratégias para abordar a mudança – mudanças impositivas e mudanças participativas
 - Mapeamento dos perfis comportamentais perante a mudança – com base na teoria dos quadrantes cerebrais (**HBDI®** – *Herrmann Brain Dominance Instrument*) – Características de cada quadrante, identificação dos aspectos de valorização, elementos de afastamento e baixa tolerância, linguagem e abordagens para aproximação, tomada de decisões de acordo com cada quadrante, os perfis e suas atuações na gestão, processo de expansão mental – orientação para o aprimoramento.

OBS: Inclui aplicação do instrumento na versão resumida

■ **Potencializando o sucesso do processo**

- Algumas das principais razões de fracasso nos processos de mudança
- Como enfrentar as mudanças
- A construção da sinergia
- Administrando os níveis de estresse
- A mudança individual – ser o protagonista de suas próprias mudanças
- Identificando suas possibilidades de atuações e limitações.

METODOLOGIA DE ENSINO APLICADA

Com uma linguagem de fácil entendimento, a metodologia a ser utilizada tem por intenção integrar a base conceitual com a experiência prática dos participantes, utilizando como referência a realidade do dia a dia da empresa.

O programa se utiliza de metodologias ativas de aprendizagem, propondo intensa aplicação de exercícios práticos, dinâmicas, além de textos e filmes que facilitarão o processo de conscientização, compreensão e retenção do conteúdo. Contemplará também estudo de caso ou situações-problema para discussão.

O uso do questionário de Predominância Cerebral (HBDI®) propõe promover o autoconhecimento e reflexões a respeito da atuação do respondente em relação a sua maneira de pensar, seus pontos “cegos”, suas potencialidades, aspectos a serem desenvolvidos e pontos de atenção na gestão de mudanças.

Os participantes trocarão informações a respeito de seus resultados e principalmente estratégias para amenizar / solucionar aspectos restritivos aos seus resultados e potencializar aqueles que os já favorecem, permitindo assim, a construção de um Plano de Aprimoramento Individual.

CARGA HORÁRIA

O curso terá duração de 08 (oito) horas, dividido em quatro aulas on-line de 02 horas cada.

Professor // ANDRÉ RICARDO DE ALVARENGA BARBOSA

Com atuação em clientes próprios e em parceria com outras consultorias, em empresas públicas e privadas de diversos portes e segmentos. Vasta experiência em diagnóstico organizacional, programas de capacitação técnica e comportamental, projetos especiais em Gestão de Pessoas, mapeamento de competências, de funções e de processos.

Professor de graduação e pós-graduação em áreas de Gestão Estratégica e Gestão de Pessoas em diversas instituições.

Mestre em Sistemas de Gestão pela UFF-RJ, com MBA em Gestão pela Qualidade Total pela UFF-RJ e especialização em Gestão Estratégica pela UCAM. Formação superior em Publicidade e Propaganda.

Certificado na Metodologia HBDI® (Herrmann Brain Dominance Instrument) e Sistema LEAP (Leadership Alignment Profile) pela Herrmann Internacional Latin America; certificação Big Five pela Integração Escola de Negócios; Consultor DISC pela Etalent Consultoria; Metodologias Ativas pela Celso Lisboa e HCMBOK Training and Certification Program (Gestão de Mudanças) pela HUCMI - Human Change Management Institute.

Certificado na metodologia PBC Coaching® - Coaching Baseado em Projetos pela Dinsmore Associates e no modelo Personal & Professional pela Sociedade Brasileira de Coaching.

Foi Coordenador da área de Gente e Gestão da ASSOREV/RJ (Associação dos Revendedores Ambev) e executivo da área de Capacitação da CONFENAR (Confederação Nacional dos Revendedores Ambev).

Consultor da FGV (Fundação Getúlio Vargas) no Projeto de Fortalecimento e Modernização da Gestão do Poder Judiciário do Rio de Janeiro em 2008.

Atuou como Gerente de Recursos Humanos e Qualidade.

Professor do **IDEMP** – Instituto de Desenvolvimento Empresarial.