

Mudanças de projetos, alterações nas equipes e nos orçamentos são práticas quase que diárias no universo empresarial. Aprenda como solucionar estas e outras questões de maneira rápida, prática e eficiente

VOCÊ ESTÁ TRABALHANDO EM UM PROJETO HÁ MESES E, DE REPENTE, a diretoria dá a notícia de que será cancelado. Sua equipe está em plena sintonia, porém, a empresa passa por uma crise que exige corte de pessoal. Situações como estas fazem parte do mundo corporativo e quem já passou por coisas semelhantes sabe que a solução nem sempre é fácil. A começar pela decepção de ver tudo indo por água abaixo. “Estas vivências levam à frustração, o que exige uma mudança de planos e de condução de projetos”, diz Mariá Giuliese, diretora-executiva da Lens & Minarelli Consultoria.

Portanto, se sentir contrariada é mais do que normal. No entanto, não é motivo para desanimar – pelo contrário! Essas dificuldades devem ser tratadas como oportunidades de aprender mais sobre a sua forma de reagir às decepções e de desenvolver competências para lidar com circunstâncias mais complexas. Isso porque a saída para cada questão exige uma maneira diferente de tratamento.

Para destrinchar um problema e chegar a um resultado satisfatório, é preciso levar em conta as peculiaridades do quadro, da empresa e das pessoas envolvidas. Além disso, demanda ânimos sob controle, bom senso em todas as ações e transparência com os afetados pelo novo cenário, ou seja, características mais do que bemvindas no mercado de trabalho.

Missão impossível? Que nada! Você vai ver que com planejamento e estratégia tem, sim, como contornar um “problemão” e transformá-lo em algo simples de resolver. Para isso, criamos quatro situações (e não é mera coincidência com a vida real), para quatro consultores resolverem. Eles aproveitaram e deram dicas valiosas.

CORTE NO ORÇAMENTO

“A primeira coisa é olhar para o horizonte que foi delineado para o projeto e seus resultados. Responder a questões como: Qual o impacto sobre as metas desejadas para o projeto? Como o cronograma será afetado? Quais os revéses potencialmente presentes? É importante para se ter um ponto de partida na resolução da situação. O passo seguinte é discutir a questão com a equipe e avaliar como a restrição de orçamento atinge o plano de competências disponibilizado para o projeto. Neste momento tudo deve ser considerado, desde a viabilidade econômica até a técnica e a política. Feito isto, é hora de agir e continuar o projeto respeitando as alterações ocasionadas pela redução dos custos ou, se for o caso, interromper sua execução”.

Antonio Fernando Stanziani, Quality Way Consultoria e Grupo Animaludens

PROJETO INTERROMPIDO

“Avalie quais as causas da interrupção do projeto e apresente aos gestores uma outra alternativa, para que o plano não fique no esquecimento. Quanto às pessoas envolvidas, tente remanejá-las para outros setores ou projetos, dando-lhes oportunidade de colocar em prática toda a sua experiência e capacidade profissional. É importante deixar claro que a mão-de-obra delas é de extrema importância para o sucesso da corporação e que, com certeza, terão muito para contribuir na nova área – esta é uma boa tática de motivação”.

Janete Cardoso, Gestão Vanbarcín

EMERGÊNCIA À VISTA

Aprenda algumas dicas valiosas para tirar de letra qualquer dificuldade que aparecer na sua frente

- Mantenha a calma! De nada adianta se desesperar. Uma mente tranqüila é a melhor aliada na busca de soluções.
- Use sempre o bom senso, ou seja, o senso da realidade. Diante de problemas temos a tendência de buscar saídas radicais. Às vezes elas até funcionam, mas é melhor optar por um caminho mais seguro.
- Cuidado com as reações passionais. É difícil segurá-las, porém uma atitude impulsiva e mal pensada pode colocar tudo a perder.
- Faça com que toda a equipe esteja a par das mudanças. A transparência e o envolvimento dos afetados são indispensáveis para a adesão deles às novas medidas.

BAIXA NA EQUIPE

“É fundamental para a manutenção da moral do grupo que as demissões ou afastamentos dos integrantes de uma equipe sejam feitos de forma respeitosa, consciente, com critérios transparentes e pactuados com os principais responsáveis pelo projeto. Concluídas as demissões, reúna todo o grupo para discutir as novas demandas e suas limitações, e seja clara e objetiva. Remaneje as tarefas de todos, isso ajudará a obter sugestões e observar a disponibilidade dos envolvidos. Dessa forma você evita o acúmulo de atividades entre os profissionais e permite que os talentos sejam melhor alocados, além de criar um clima mais harmonioso.

Mariá Giuliese, Lens & Minarelli

CONFLITOS

“Um líder deve ter reuniões periódicas com a sua equipe para rever procedimentos e comportamentos. Se uma pessoa da equipe incorre em erro, por exemplo, aquilo serve de exemplo para os demais. Esta é uma boa saída para evitar que, cada vez que alguém errar, o líder tenha que chamar a atenção na frente de todos. Ao reunir o grupo para conversar, a tendência é que o foco seja no processo e não nos indivíduos. Agora, no caso de um conflito específico, ele deve ser discutido separadamente com os participantes, ajudando cada um deles a pensar em suas atitudes. A conversa com mais de uma pessoa só deve ocorrer se a confusão envolver o líder”.

Vivian Maerker, SEC Talentos