

Mudanças

Vamos fazer um exercício de reflexão. Imagine a sua vida nos últimos três anos, nos seguintes aspectos:

Pessoal			Profissional	Organizacional
Família	Casamento	Novo casamento	Ingresso no mercado de trabalho	Mudanças estratégicas
		Separação	Mudança de emprego	Reestruturação Cortes Contratações PDV
	Filhos	nascimento	Ascensão Profissional	
		Ingresso na escola	Redirecionamento de carreira	
		formatura	Novos desafios Privatização Fusão/ aquisição Falência	
Estudo	Graduação			Aposentadoria
	Pós-Graduação			
	MBA			
	Idiomas			

Houve muitas mudanças?

Elas foram planejadas?

Aconteceram de forma estruturada? Tiveram impactos na sua vida?

Analisando as suas respostas é possível constatar que em cenários de transformações constantes as pessoas, assim como as organizações, que quiserem manter a sua competitividade, terão que reagir rapidamente, serem flexíveis, e possuírem competências que estejam em sintonia com o mercado?

Para promover as transformações de forma planejada ou inesperada é necessário mobilizar competências pessoais.

No caso das organizações, as competências devem estar alinhadas com as estratégias organizacionais e voltadas para a geração de valor. O domínio dessas competências propiciará a diferença dos profissionais e da organização no mercado. As principais forças para a transformação num mundo globalizado, fortemente marcado pela competição, são os esforços coletivos e estruturados para superar desafios e aproveitar oportunidades.

Em seu livro *Marketing para o Século XXI*, Kotler (1999) afirma que organizações vitoriosas são aquelas que, atentas às mudanças, são capazes de se reposicionarem rapidamente. Ele cita Richard Lowe, da Hewlett-Packard “O ritmo das mudanças é tão rápido que a capacidade de mudar tornou-se agora, uma vantagem competitiva”. Mas, as mudanças também devem ter sua sustentação na aprendizagem, segundo o autor “a capacidade de mudança requer a capacidade de aprender. Peter Senge e outros popularizaram o conceito de ‘Organizações que Aprendem’. Não é de surpreender que algumas empresas nomeiam vice-presidentes para liderar gestão do conhecimento, aprendizagem ou capital intelectual. Esses vice-presidentes têm a tarefa de projetar sistemas de administração do conhecimento para permitir que a empresa aprenda rapidamente sobre as tendências e avanços que afetam os consumidores, a concorrência, os distribuidores e os fornecedores”.

À medida que o ritmo das mudanças se acelera, as empresas não podem mais confiar em suas antigas práticas de negócios para manter a prosperidade. “Para sobreviverem, as empresas deverão converter-se em organizações baseadas em conhecimento, e com bastante rapidez. Precisarão mudar velhos hábitos e adquirir novos”. (Drucker, 2004)

Questões para reflexão:

- Quais são as práticas de Gestão de Pessoas de sua Organização?
- O “RH” de sua empresa está integrado com os demais departamentos?
- Como ele é visto pelos outros departamentos da empresa?
- Relacione cinco competências que você julga como fatores críticos de sucesso para a atual demanda do mercado de trabalho.
- Você as possui?
- Se não as possui, como fazer para desenvolvê-las?