

Gestão efetiva em projetos: Necessário mudança ou reposicionamento?

Wantuir Felipe da Silva Junior

O tema gestão de projetos é muito empolgante e chama a atenção de muitos na busca do autodesenvolvimento, aprimoramento e obtenção de certificações, sendo inclusive referência de contratação de profissionais que possuam tal conhecimento e experiência.

É unânime o posicionamento de líderes e organizações quanto à comprovada eficiência dos conceitos da gestão de projetos, quando a sistemática é utilizada pelos profissionais como hábito, e pela organização como cultura.

Então, por que, em grande parte das organizações, ter o conhecimento ou uma certificação em gestão de projetos acaba sendo sinal apenas de “status” ou “moda”, e na maioria das vezes não se consegue realmente obter todo o desempenho possível ilustrado e enfatizado em alguns “cases” de sucesso?

O fato é que, após uma série de treinamentos no tema, as pessoas saem empolgadas, querendo tirar a organização, equipe ou pares das “zonas” de conforto e descontrolado, porém se deparam com a fria realidade. Muitas das vezes, encontram lideranças que também conhecem a teoria e demonstram empolgação com o tema, porém ficam somente no discurso.

Tirar uma organização da zona de conforto e descontrolado dá trabalho, então, lamentavelmente, é mais fácil fomentar ou disponibilizar treinamento teórico para todos e produzir grandes discursos do tipo “independence day”, com muitas palmas seguidas “quase” que por lágrimas, demonstrando assim, para alta direção, que como líderes estão engajados.

As pessoas e organizações não precisam de liderança por discurso, precisam de liderança pelo exemplo. Quando criança nossa grande referência é a figura paterna, e guardadas as devidas proporções, subliminarmente o líder tem papel equiparável junto ao liderado. O líder ou gestor de projeto precisa inspirar, demonstrar real interesse e influenciar a equipe na utilização das melhores práticas por “imitação de conduta”.

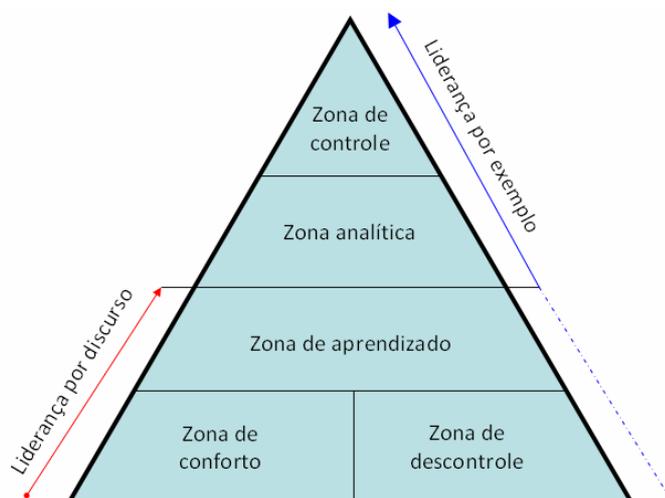


Figura: Níveis de posicionamento da liderança ou gerente do projeto

O primeiro passo para tirar uma equipe ou organização da zona de conforto e descontrolado é levá-la para a zona de aprendizado, porém não se pode parar neste nível. É preciso levar a equipe para a zona analítica, ou seja, criar um ambiente para que a mesma questione a situação atual em busca das melhores práticas com efetividade comprovada.

Algumas questões simples, porém relevantes para a liderança, precisam ser colocadas em pauta junto à equipe, tais como:

- O que será mantido da atual estratégia (afinal, está funcionando)?
- O que precisará deixar de ser feito (os resultados demonstram que continuar neste caminho só levará a organização ou projeto ao “fundo do poço”)?
- O que precisa começar a ser feito diferente (para obter resultados diferentes)?

Lançar crédito em executar mudanças avassaladoras em todo o processo de gestão, aplicar treinamentos, criar “pacotes” de *templates* e adquirir ferramentas de TI sem atingir o “coração da equipe” é uma estratégia fraca. É preciso refletir e admitir que “decifrar” a cultura corporativa e suas ramificações humanas são ações básicas.

A questão, muitas das vezes, é de reposicionamento e não de mudança. Será que precisamos realmente fazer mudanças pesadas no processo ou a questão toda é de atitude pessoal? Não estou dizendo ser desnecessária a mudança processual; ela é muito importante quando analisada a real necessidade e implantada de maneira estruturada. Na realidade almejo levar a liderança a algumas reflexões:

- Será que realmente você como líder quer mudar? Ou seja, você tem vontade de mudar?
- Se a resposta é positiva, será que você sabe o que mudar e como mudar? Será que você tem humildade suficiente de pedir ajuda caso não saiba o que mudar e como mudar?
- Será que você tem noção real das possibilidades de mudança que não dependem da corporação e de ninguém mais, ou seja, estão somente em suas mãos?
- Será que você sabe o quê e/ou quem é conveniente mudar?
- Será que sua busca constante por desempenho está alinhada com os valores mais fundamentais que servem como referência de uma liderança pelo exemplo?

As respostas relacionadas a estas questões deixarão evidentes quais ações serão as mais adequadas para levar a equipe à tão sonhada zona de controle do projeto.

"Diga-me e eu esquecerei, ensina-me e eu poderei lembrar, envolva-me e eu aprenderei."
Benjamin Franklin