



Reinventando as organizações

Reinventando as organizações

Ano de publicação: 2017

Autor: Frederic Laloux

343 páginas

Link para compra: <https://amzn.to/2kgkSHE>

“Reinventando as organizações” é um livro escrito pelo autor Frederic Laloux e foi originalmente publicado em 2014, sob o título “Reinventing Organizations”. No Brasil, esta obra foi publicada em 2017 e conta com 342 páginas.

O autor discute sobre o surgimento de um novo modelo organizacional que tende a ser adotado nas corporações, baseada na mudança dos paradigmas comportamentais devido à evolução da consciência humana.

Para explicar tal fenômeno, o autor divide a obra em três partes: a história das organizações e como elas estão presentes nos dias atuais; os avanços e características desse modelo evolutivo; e as condições necessárias para que esse novo tipo de organização funcione.

Avaliação geral

8

9 Aplicabilidade

8 Inspiração

9 Inovação

8 Impacto no resultado

8 Estrutura

Principais ideias do livro

- Autogestão;
- Integralidade;
- Propósito evolutivo.

Esse livro é indicado para quem?

Para diretores que desejam modernizar a forma de gestão de sua empresa, funcionários que estão frustrados por se sentirem impotentes dentro de sua função e, também, para pessoas que buscam focar no seu propósito evolutivo e aplicação da melhora contínua.

Visão geral do livro

Overview: Organizações ao longo do curso da evolução

Nessa parte do livro, o autor expressa a ideia de que o ser humano está em constante evolução, mesmo tendo uma grande tendência a ceder ao ego e à ideia de que nunca vamos mudar.

Como consequência, nos acomodamos exatamente onde estamos. Mas se pararmos para analisar bem o contexto histórico, podemos ver como a nossa consciência tem transitado entre diferentes estágios.

Segundo Laloux, a nossa história pode ser dividida em paradigmas, com nomes compostos por um adjetivo e uma cor. A escolha do adjetivo se dá à característica humana que mais se destaca durante o estágio, enquanto as cores são para orientar melhor o leitor durante a leitura. São estas:

- Reativo-Infravermelho;
- Mágico-Magenta;
- Impulsivo-Vermelho;
- Conformista-Âmbar;
- Realizador-Laranja;
- Pluralista-Verde.

De acordo com Laloux, é essencial entender a perspectiva histórica para compreendermos o que está sendo discutido atualmente no campo da gestão. Por exemplo, o estágio Realizador-Laranja tem forte influência no mundo corporativo, onde suas principais atribuições são:

- Inovação;
- Responsabilização; e
- Meritocracia.

Enquanto as práticas de organizações Pluralistas-Verde possuem um cunho mais social, tais como:

- Cultura orientada por valores;
- Responsabilidade social; e
- Empoderamento dos funcionários.



“Fizemos do local de trabalho um lugar frustrante e sem alegria, onde as pessoas fazem o que lhes é pedido e têm poucas maneiras de participar de decisões ou usar plenamente seus talentos.” (Dennis Bakke)

Entretanto Laloux introduz a ideia de que estamos caminhando para um novo modelo organizacional, o qual o ego se torna apenas um fator, e não é levado como um pensamento absoluto. Esse estágio é chamado de Evolutivo-Teal.

Mas de que forma cada um desses paradigmas citados pode contribuir para um novo modelo de organização? Melhor ainda: de que forma esse novo modelo contribuirá para a maneira como nos relacionamos? E dentro das empresas?

Overview: As estruturas, práticas e culturas das Organizações Teal

Nessa seção, Frederic Laloux condensa o conceito de Evolutivo-Teal, colocando em evidência seus três avanços:

- Autogestão;
- Integralidade; e
- Propósito Evolutivo.

Autogestão

Já pensou em trabalhar em um local de trabalho onde todos os empregados participassem das decisões da empresa? Para Frederic Laloux, isso não é difícil de imaginar. Muito menos quando se é feito pesquisa sobre empresas que já adotaram esse novo sistema organizacional.

O autor diz que o sistema hierárquico desenvolve um grande problema que as organizações têm enfrentado: as pessoas que se encontram na base do sistema estão cada vez menos estimuladas.

Mas por que seria? Esses funcionários não participam ativamente das decisões da empresa, o que transmite a ideia de que o trabalho não tem significado, sem propósito. Dessa forma, evoca-se um sentimento de impotência, desconfiança e medo sobre elas.

Ao longo dessa seção, Laloux explica que o novo modelo estimula a produção eficaz através da autogestão. Em equipes autogeridas, as decisões são feitas coletivamente.

De que forma isso impacta positivamente? O autor apresenta dados que afirmam melhores resultados para a empresa. E ainda mais, os funcionários se sentem menos controlados, além de despertar um sentimento de confiança e responsabilidade neles.

Integrabilidade

E quando sentimos como se não fôssemos nós mesmos quando entramos no trabalho? As pessoas se sentem como se só pudessem demonstrar o seu “eu” estritamente profissional dentro de uma empresa. E, para o autor, isso é uma prisão que fazemos em nós mesmos.

Laloux revela que a confiança é o “tempero secreto” de uma gestão bem sucedida. Mas como desabrochá-la quando nós estamos nos escondendo dentro de um perfil que julgamos necessário para ser aceitável?

Ao explicar o conceito de integrabilidade, Frederic relata vários métodos e reflexões para nos incentivarmos a sermos nós mesmos e desencadearmos uma relação profunda entre nossos colegas de trabalho.

Como consequência, tem-se um ambiente de trabalho mais agradável, estimulando resultados mais positivos e relações menos hostis.

Propósito evolutivo

Acima de tudo, devemos estar de braços abertos para novas ideias. Caminhar junto com a vida significa fazer parceria com o sucesso.

Ainda mais, o sucesso deve partir de nós para nós mesmos. Enquanto há muitas empresas obcecadas com a concorrência, as novas organizações vivem para seu próprio propósito.

O livro relata que devemos procurar por melhorias através da sensibilidade e cooperação. Isso faz com que a maximização de lucros deixe de ser uma prioridade para uma corporação, mas sim apenas uma consequência de um trabalho bem feito.

Overview: Surgimento das organizações *Teal*

Mas o que é preciso para exercer os conceitos do Evolutivo-*Teal* dentro do seu trabalho?

Frederic Laloux revela que há apenas duas condições para tornar isso possível:

- **Alta-liderança:** o CEO precisa manter o espaço dentro dos avanços de autogestão, integrabilidade e princípio evolutivo, para que estas práticas possam se desenvolver dentro da empresa;
- **Proprietários:** os donos da organização também devem adotar uma percepção evolutiva, mesmo em momentos difíceis, evitando abusar do sistema hierárquico de poder.

Essas condições, juntamente com os valores evolutivos, tornam a empresa capaz de operar com uma conduta mais integral e autêntica. Apostar na melhoria contínua de uma empresa é alinhar os objetivos com o propósito evolutivo, gerando resultados:

- Mais poderosos;
- Mais sabiamente usados;
- Mais equilibrados.

O que outros autores dizem a respeito?

Os autores do livro Descubra Seus Pontos Fortes, Marcus Buckingham e Donald Clifton, diz que o segredo é focar nos pontos fortes dos funcionários ao invés de viver tentando melhorar os pontos fracos, a fim de aumentar a produtividade da empresa.

Já Tony Robbins, autor de Desperte seu Gigante Interior, sugere que a mudança de um certo hábito pode ser dado à associação desse comportamento indesejado a algum tipo de dor.

Em Atomic Habits, de James Clear, explica como grandes resultados podem ser gerados através de pequenas mudanças: melhorar 1% a cada dia gera uma mudança gigante no fim da jornada.

Certo, mas como eu posso aplicar isso na minha vida?

Você que se sente impotente e infiel à sua identidade no trabalho, que tal adotar práticas de integrabilidade e mostrar para seus colegas o seu verdadeiro potencial?

Você que tem uma empresa e deseja ampliar os resultados, ou que tem intenções de se inserir no mundo corporativo, as dicas do autor sobre gestão de pessoas são imprescindíveis para um melhor desempenho do seu negócio.

A mudança começa desde já! (Dica: e ela parte da gente).



Se você gostou desse livro, aproveite para conhecer nosso acervo completo com centenas de Pocketbooks dos maiores sucessos nas áreas de gestão, marketing e vendas, liderança, estratégia, desenvolvimento pessoal e empreendedorismo!

Clique e acesse agora: www.pocketbook4you.com

O conteúdo apresentado acima traduz a visão e análise crítica da nossa equipe de redatores, respeitando os fundamentos de propriedade intelectual no Brasil (artigo 8, inciso I). Nenhuma parte do livro está sendo copiada. São conteúdos únicos e exclusivos, sempre dando créditos aos autores e indicando o link para aquisição da obra completa. A PocketBook4You respeita o código de direitos autorais de acordo com o estabelecido na legislação brasileira, Lei 9.610/98. Este conteúdo é de propriedade exclusiva da PocketBook4You e está protegido pela Lei de Direitos Autorais em seus artigos 46, I, (a) e em seu artigo 47, isso porque não se trata de reprodução e também não lhe implicam qualquer descrédito, pelo contrário, o direito moral é protegido e, como ressaltado anteriormente, o leitor recebe um link para adquirir a obra. É proibida a reprodução deste material sem a autorização da empresa.