



[Assista ao vídeo](#)

Inovação em RH e o Futuro do Trabalho

Organizações líderes no novo mundo do trabalho

(HR Innovation and Future of Work)

Gary Hamel • Hacking HR © 2020

Carreira / Futuro do Trabalho

Recursos Humanos / Estratégias de RH

Ideias Fundamentais

- Muitos locais de trabalho atuais não conseguem alavancar três forças humanas vitais: criatividade, paixão e resiliência.
- Apesar dos problemas conhecidos que a burocracia pode causar no local de trabalho, ela ainda continua a crescer em todo o mundo.
- Para criar valor real, as organizações precisam superar a burocracia, partindo para a “humanocracia”.

Recomendação

Muitas organizações grandes não conseguem obter o melhor dos seus funcionários. Em vez de mobilizar a criatividade, paixão e resiliência das pessoas para estimular a inovação e o engajamento, os seus modelos burocráticos de gestão dificultam ou desencorajam ativamente estes atributos valiosos. Nesta sessão da comunidade global Hacking HR, o consultor de gestão e professor de estratégia e empreendedorismo da London Business School Gary Hamel explora os problemas causados pelos locais de trabalho burocráticos e oferece conselhos práticos sobre como criar uma organização “adequada para os seres humanos” e, portanto, apta para o futuro.

Resumo

Muitos locais de trabalho atuais não conseguem alavancar três forças humanas vitais: criatividade, paixão e resiliência.

Os seres humanos são intrinsecamente criativos, resilientes e apaixonados. Você pode observar os resultados da criatividade das pessoas todos os dias apenas procurando em plataformas como YouTube ou Instagram ou percorrendo inúmeros projetos no Kickstarter ou Wefunder. No entanto, mais de dois terços dos funcionários nas grandes organizações afirmam que o seu empregador não acolhe ou incentiva novas ideias. O Bureau of Labor Statistics descobriu que cerca de 70% dos cargos corporativos americanos deixam pouco ou nenhum espaço para a imaginação das pessoas.

“Nós simplesmente aprisionamos o intelecto do nosso pessoal.”

Os seres humanos também estão geralmente abertos a mudanças se acreditarem que isso vai melhorar as coisas. Ainda assim, muitas organizações demoram a abraçar a mudança e lidar bem com as disrupções, como no caso dos *downloads* digitais na indústria musical ou carros elétricos na indústria automotiva. Muitas vezes, as organizações também não conseguem aproveitar a paixão das pessoas. Quando você é apaixonado por algo, está disposto a ir além por isso. Mas muito poucas pessoas têm paixão por seu local de trabalho: pesquisas descobriram que a grande maioria dos funcionários se encontra pouco engajada ou até mesmo ativamente desengajada.

Apesar dos problemas conhecidos que a burocracia pode causar no local de trabalho, ela ainda continua a crescer em todo o mundo.

A sabedoria convencional ensina que as organizações serão mais eficientes e produtivas caso sejam disciplinadas e burocráticas. Isso significa funções e hierarquias claramente definidas, remuneração baseada em organogramas, estratégias rígidas e definição de tarefas de cima para baixo. Este modelo de gestão burocrática dá importância à obediência, diligência e um conjunto de habilidades pré-definido. Ele não incentiva a iniciativa, imaginação e paixão – coisas que criam valor na economia dos dias atuais.

“Nossas organizações são deficientes devido à sua desumanidade.”

Apesar disso, a burocracia continua crescendo em todo o mundo. Por exemplo, nos Estados Unidos, o número de gerentes, supervisores e administradores dobrou desde a década de 1980, ao passo que todas as outras categorias de trabalho cresceram apenas menos de 50%.

Para criar valor real, as organizações precisam superar a burocracia, partindo para a “humanocracia”.

Para engajar as pessoas nas suas funções, você precisa criar um ambiente de trabalho centrado nas pessoas. Isso significa passar de uma abordagem que maximiza a conformidade (burocracia) para uma que maximize a contribuição (humanocracia), observando as cinco etapas a seguir:

1. **Calcule os custos** – A burocracia gera muitos custos ocultos devido a políticas, processos complicados de tomada de decisão, apatia, mentalidade de silo e assim por diante. Identificar esses custos permite que você faça um *benchmark* da sua organização e determine como reduzir estes custos.
2. **Aprenda com a “vanguarda”** – Aprenda com o exemplo de empresas que já trabalham com modelos de gestão mais centrados no ser humano.
3. **Adote novos princípios** – A implementação da humanocracia requer a mudança dos princípios subjacentes a todos os processos. Isso significa que você precisa sair da padronização, rotina e especialização e partir para a experimentação, abertura, senso de propriedade e meritocracia.
4. **Disponha-se a “hackear” o modelo de gestão** – Inicie um programa de mudança de baixo para cima, onde os funcionários podem ajudar você a entender melhor como criar um novo modelo de gestão.
5. **Comece onde você está** – A escala de mudança necessária pode parecer desanimadora, mas todos podem fazer a diferença, mesmo entre os que não atuam na liderança da empresa. Ensine os funcionários a se tornarem agentes da mudança, começando por mudar as coisas em sua própria esfera de influência.

Sobre o Palestrante

HR Innovation and Future of Work (Inovação em RH e o Futuro do Trabalho) é uma série de workshops administrados pela Hacking HR, uma comunidade global de RH e líderes de negócios, profissionais, consultores e tecnólogos. **Gary Hamel** é o diretor da Management Innovation eXchange e professor visitante de estratégia e empreendedorismo na London Business School.



Você gostou deste resumo?

[Assista ao vídeo](#)

<http://getab.li/42244>