

Meritocracia: a era da "mandatocracia" acabou

Meritocracia é o substituto da atual "mandatocrática". É o fim das regalias por tempo de serviço, experiência no cargo e idade. O que vale agora é o mérito!

Guilherme Sanchez

Estrutura vertical, bônus salarial por tempo de casa, crachá especial, sala privativa, vôos na classe executiva, orçamento individual e por aí vai. Simplesmente "BALELA" para nova geração de empreendedores! Tudo isso está com os dias contados e já é tarde para ser abolido.

A nova cultura entre os executivos do século 21 é ágil, baseada em qualidade de opiniões e aderência aos objetivos da empresa, não importa a origem. Todos podem dar ordens e todos devem acatar ordens meritocráticas.

E quem dá as ordens?

Na "mandatocracia" é simples: a regra é deixar dar ordens quem tem mais tempo de empresa, quem tem mais experiência na função ou quem tem o salário mais alto. Quanto maior a combinação destes três ingredientes, mais alto o tom de voz permitido e mais abusos de poder pode-se fazer.

Na "meritocracia" é complexa: deixa mandar quem tem mais mérito. Uma definição simples para uma execução difícil. Os ingredientes neste caso são: qualidade da ideia, coerência na argumentação e aderência aos objetivos da organização. Todos dão ordens e todos acatam!

A meritocracia e a hierarquia

As pessoas se desenvolvem ao atingirem metas ou apresentarem comportamento acima do esperado. A meritocracia é uma forma honesta de permitir que todos os colaboradores da empresa conheçam seus objetivos. Mais do que isso, que eles saibam antecipadamente suas recompensas ao atingí-los.

Para se chegar a uma cultura de meritocracia plena, alguns conceitos de gestão do século passado podem ser deixados em segundo plano. Um deles é a hierarquia, substituída nos negócios de crescimento acima da média pelo "caos". Não qualquer tipo de "caos", mas um caos harmônico e produtivo.

Hierarquia e procedimentos são ótimas estruturas apenas para ensinar às pessoas com quem elas precisam falar sobre algum assunto, mas não para a produtividade. O ambiente de negócios exige uma velocidade anos-luz acima do permitido por procedimentos complexos e hierarquia burocrática. Criar o caos não é suficiente, mas é necessário dominar e transformar este ambiente em um local de batimento de metas!

É preciso dominar o caos

E quando estiver dentro do caos? A maneira mais fácil de fazer as coisas acontecerem de forma fluida é criar e cultivar relacionamentos. Por meio deles é que a cultura da auto-ajuda entre os membros torna a comunicação eficiente e orientada a resultados.

O ambiente de caos torna a meritocracia ainda mais relevante ao ignorar os decretos de “mandatocratas” apoiados no valor do seu crachá e na quantidade de milhas aéreas em classe executiva para dar lugar às opiniões baseadas no mérito e qualidade de argumentação dos inteligentes e criativos.

O caso Google de meritocracia

No seu livro *How Google Works*, Eric Schmidt conta a história de uma reunião marcante no Google. Em um dos primeiros dias do Google AdWords, principal produto de publicidade do Google, uma equipe de engenheiros participava de uma reunião com Sergey Brin, co-fundador da empresa.

Durante a reunião, Sergey sugeriu uma ideia à equipe que foi altamente contestada pelos profissionais. Em um ambiente convencional, Sergey teria total autonomia para ordenar sua equipe a seguir suas ideias, sendo o profissional com mais tempo de casa e com certeza o mais bem pago na empresa. Mas isso não acontece no Google.

Sergey teve sua ideia descartada e negada pelos profissionais que empregava. Como um líder meritocrata, compreendeu as informações apresentadas, a tecnologia envolvida e o contexto da decisão de sua equipe. Precisou ceder aos argumentos de qualidade baseados no mérito dos profissionais.

Meritocracia gera melhores decisões e ambiente com colaboradores fortalecidos.

Este artigo foi originalmente publicado pelo mesmo autor em: <http://goo.gl/Fnd1Gb>

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/meritocracia-a-era-da-mandatocracia-acabou/96655/>