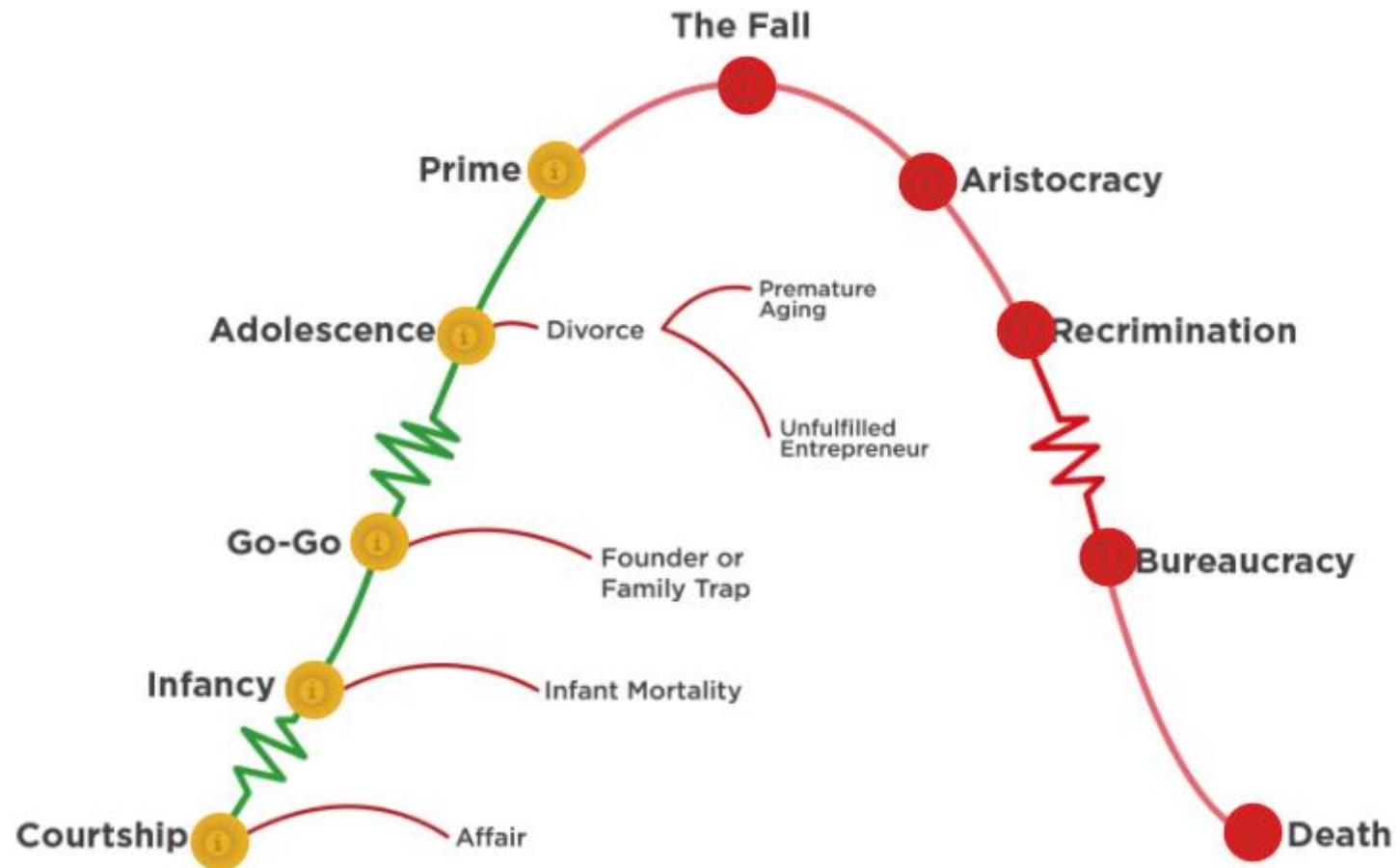


Modelo Adizes

Modelo de ciclo de Vida Organizacional

O ciclo de vida organizacional



O ciclo de vida organizacional

- É um modelo dividido em dez estágios que podem ser diferenciadas pela ascensão e envelhecimento. Os estágios são namoro, infância, toca-toca, adolescência, plenitude, queda, aristocracia, recriminação, burocracia e morte.
- Não há limite de tempo para cada estágio, mas o estágio de plenitude é o estágio ideal e a organização precisa de esforço para se manter nele.

Estágio de Namoro

- O namoro é o momento onde a empresa só existe nas ideias do seu fundador, é neste momento que ele desenvolve um comprometimento e entusiasmo por essa ideia dos seus sonhos.
- Os problemas esperados que o fundador pode enfrentar são entusiasmo demasiado, vago nos detalhes, incerteza e medo. Estes problemas podem ser benéficos para o amadurecimento do fundador.
- Os problemas anormais são falta de comprometimento, pensar demais nos detalhes, não sentir nenhum medo, foco exclusivo em ganhar dinheiro. Estes problemas são destrutivos para a empresa.

Estágio da Infância

- Quando o fundador toma a primeira atitude de risco, como se demitir de seu antigo emprego e investir no seu próprio negócio, o estágio da infância começa.
- Empresas no estágio de infância são baseadas em ações e guiadas por oportunidades, o foco muda das ideias para as ações, é a hora de trabalhar e produzir resultados.
- Os fundadores não conseguem delegar as tarefas da forma certa, por falta de informação e sistemas os fundadores fazem o trabalho eles mesmos. A empresa infantil é muito dependente do seu fundador.

- Vendas são importantes para o propósito de gerar renda, mas o maior valor é ter a validação do mercado para o seu novo produto ou serviço.
- Empresas infantis exigem mão forte para superar crises e demonstrar clareza, segurança aos seus funcionários durante crises e incertezas. A empresa não progride sem um líder competente, decisivo e justo.
- O Fundador deve dar o exemplo e estar envolvido nos mínimos detalhes, porque geralmente sabe mais sobre seus produtos, mercados e clientes do que qualquer outra pessoa.

Estágio Toca-toca

- A empresa toca-toca atinge este patamar quando encontra um produto de sucesso e está em constante crescimento, toda oportunidade descoberta é um mercado a ser conquistado.
- Gerenciamento de crises: seu apetite insaciável por crescimento impulsiona a empresa toca-toca. Seus líderes muitas vezes não ouvem críticas ou avisos sobre as dificuldades de implementação. Eles não ouvem porque sua obstinação é o que os tornou bem-sucedidos no estágio da infância. Para piorar as coisas, os empreendedores que lideram a toca-toca geralmente têm dificuldade em articular suas ideias com clareza.

- Com seu envolvimento pessoal no trabalho do dia a dia da empresa, os líderes toca-toca geralmente têm pouco tempo para gerenciar. O trabalho é atribuído às pressas com pouca atenção aos detalhes.
- Eles tendem a resolver esses problemas assumindo o controle pessoal. Se perpetuada, essa incapacidade de delegar com eficácia mergulhará o toca-toca em uma síndrome de envelhecimento precoce conhecida como a Armadilha do Fundador.
- Quando a delegação é bem-sucedida, o Fundador e a equipe de gestão podem lidar com a descentralização, que é uma transição muito mais desafiadora que envolve a transferência da responsabilidade pela tomada de decisões estratégicas do Fundador para outros gerentes importantes.

Estágio da Adolescência

- Este estágio é atingido quando a empresa precisa ter uma descentralização do poder, pois o fundador não possui mais tempo para lidar com tantos empregados, ele sente medo de perder o controle ou encontrar um administrador que cometa erros.
- O Fundador procura e procura “alguém como eu”, que ao mesmo tempo “pode fazer coisas que eu não posso”. Procuram em vão alguém que não existe. O que eles devem perceber é que, para essa transição crítica, as empresas adolescentes não precisam de líderes como seus Fundadores; eles precisam de novas pessoas que sejam diferentes e possam complementar o estilo dos Fundadores.

- Outra complicação é a necessidade de transição para um novo conjunto de metas. No início da adolescência, os objetivos da empresa, bem como os sistemas de informações de gestão e compensação, geralmente reforçam a ênfase do no crescimento e nas vendas. Na adolescência, a empresa deve mudar das metas “mais é melhor” para as metas “melhor é mais”. A lucratividade surge como a meta mais importante para a organização.

Estágio da Plenitude

- É o estágio ótimo do ciclo de vida de uma empresa, a empresa encontrou o equilíbrio entre controle e flexibilidade. Existe um propósito claro e os funcionários sabem o que devem fazer e o que não devem fazer. As metas são estabelecidas e consistentemente alcançadas. A tomada de decisões é feita em um ambiente de conflito saudável e construtivo.
- Um dos problemas é que a plenitude é uma condição temporária, não um destino permanente. Depois de chegar lá, o principal desafio da liderança é permanecer lá. “Já que está tudo bem, por que mudar?” Essa atitude é o primeiro passo para o declínio. Uma empresa não pode simplesmente chegar a plenitude, sentar e descansar. A administração deve trabalhar proativamente para promover atividades que retardem o envelhecimento e mantenham a vitalidade da plenitude.

Estágio da Queda

- As empresas que estão nesta fase começaram a perder sua vitalidade e estão envelhecendo.
- A posição dominante da empresa no mercado deu-lhe uma sensação de segurança. A ordem e a previsibilidade prevalecem.
- Lentamente e sutilmente, o espírito empreendedor na organização diminui. O impulso do envelhecimento aumenta e a organização desliza para baixo na Aristocracia, a próxima fase de seu ciclo de vida.

Estágio da Aristocracia

- Os efeitos do declínio constante da flexibilidade começam a se tornar mais óbvios na Aristocracia.
- Normalmente são empresas ricas em dinheiro e têm demonstrações financeiras muito fortes, porém reduziram as expectativas de crescimento, demonstrando pouco interesse em conquistar novos mercados, tecnologias e fronteiras.
- Gradualmente, a atmosfera obsoleta da Aristocracia é substituída por uma sensação iminente de destruição. Desesperada com a contínua queda da participação de mercado, receitas e lucros, a organização aristocrática entra em Recriminação.

Estágio da Recriminação

- Na Recriminação, quando os maus resultados são inegáveis, os gestores começam a lutar uns contra os outros.
- A sobrevivência pessoal e as guerras de território absorvem toda a energia disponível deixando pouco para lidar com as necessidades dos clientes ou do mundo fora da organização.
- Esse ciclo de comportamento vicioso continua até que a empresa acaba falida ou se torne uma burocracia de pleno porte.

Estágio da Burocracia e Morte

- Embora deva estar morta, a empresa em Burocracia é mantida viva por suporte artificial de vida.
- Na fase Burocrática, uma empresa é em grande parte incapaz de gerar recursos suficientes para se sustentar. Justifica sua existência pelo simples fato de que a organização serve a um propósito de interesse de outra entidade política e empresarial disposta a apoiá-la.
- A morte ocorre quando ninguém permanece comprometido em manter a organização viva. Se não houver compromisso comercial ou governamental em apoiar uma empresa em Recriminação, a morte pode ocorrer em vez de burocratização.