Definição critica de DO

De forma geral, o Desenvolvimento Organizacional é tido como um estudo aprofundado do comportamento humano em relação a estrutura organizacional de um instituição. Podemos compreender que seu objetivo principal é de através de experiências analisar métodos, estruturas e atitudes dentro das empresas e desenvolver diretrizes organizacionais mais eficientes e melhores adaptadas aos desafios cotidianos comuns ás empresas.

Seu estudo aprofundado em cada parte da organização visa encontrar características do processo organizacional que possam ser alteradas, gerando impacto positivo na forma em que o recurso humano, ou seja, o colaborador se adapte e desenvolva características que gerem mudança positiva ao rendimento da empresa. Visa também melhorar as características e padrões das empresas e instituições a fim de que estas ofereçam ao trabalhador melhores condições de controle, produtividade e satisfação, atendendo tanto as necessidades da empresa quanto as do funcionário.

Quando analisamos os métodos de desenvolvimento organizacional. Podemos claramente notar que os métodos são resultados de experiências passadas e se compararmos com o contexto atual, podemos notar conceitos e estrutura ja obsoletos para os modelos de organizações atuais. Neste ponto reside a maior critica ao Desenvolvimento organizacional, pois seus conceitos estão fundamentados em temas que particularmente estão relacionados com os aspectos de motivação, comunicação, tomadas de decisões, dinâmicas, resoluções de conflitos e formação de grupos. Sua definição se torna pouco precisa por destacar uma visão sistêmica da empresa, onde se planejam novos métodos e implementações que se reforcem e integrem-se aos diversos demais subsegmentos, porém através de experiências isoladas em cada segmento, tornando-se impreciso.

O quesito operacional:

No quesito operacional também se observa também que o Desenvolvimento Organizacional trabalha como uma série de processos de reformulação com o objetivo de solucionar muitos tipos de problemas em uma empresa específica. O que acaba por si só a construir diversos conceitos e estruturas que não se aplicariam a diferentes tipos de organizações.

Uso de experimentações acompanhadas:

A implementação de consultores nestes processos experimentais, os quais dirigem estes processos e orientam as pessoas envolvidas, não garante fielmente de que haverá sucesso no processo. Dentro deste contexto pouco se fala dos casos em que estas experiências não foram bem sucedidas.

Disciplina:

As questões disciplinares são temos em que o Desenvolvimento organizacional vem absorvendo de outros campos de estudo, ou seja, muitos processos são baseados em campos de conhecimentos diferentes, não sendo assim experiências reais realizadas em meio a um ambiente organizacional.

Legitimidade:

Algumas teorias baseiam-se em conhecimentos administrativos, conceitos, processos de outras disciplinas que foram absorvidas pelo Desenvolvimento Organizacional e não desenvolvidas, o que promove o conceito de que o Desenvolvimento organizacional criou estas disciplinas através de seus próprios experimentos.

Há um conceito controverso no Desenvolvimento organizacional onde se que este é baseado no conhecimento cientifico e ao mesmo tempo há uma barreira traçada na utilização de métodos científicos dentro do Desenvolvimento Organizacional.

Adaptação ao contexto atual:

Há uma definição de que o Desenvolvimento Organizacional é uma junção de novas técnicas que proporcionam facilidade na construção de novos e eficazes processos, porém os métodos utilizados são a antigos, baseados em experiências em épocas anteriores que recebem crédito de ideias novas.

Imprecisão:

O maior aspecto negativo do Desenvolvimento organizacional trata-se de sua imprecisão. Os treinamentos de grupo e experimentos para aumentar a interação entre as pessoas passou a conduzir atividades que trabalhavam a cerca de diferentes tendências. Isso acabou por dificultar a sua definição, pois apesar de muitas definições descreverem o Desenvolvimento organizacional como métodos para atingir as metas de satisfação não só dos indivíduos, mas também da organização, seus conceitos buscam definir diretrizes para que a organização e suas unidades se tornem adaptáveis a realidade e que esta torne-se mais produtiva. Em contrapartida a isso, o individuo acaba por sofrer com alguns aspectos como inautenticidade, falta de poder dentro da organização e alienação.

Para atender a estes requisitos pessoas, o desenvolvimento organizacional busca promover o incentivo das habilidades sociais, promover maior relacionamento interpessoal entre os funcionários das unidades, e maior transparência. Neste ponto torna-se complicado delimitar de fato o conceito de Desenvolvimento Organizacional, justamento pela amplitude de suas áreas de atuação.

Natureza humanista:

O fato de trabalhar-se na questão emocional, no que diz respeito ao relacionamento interpessoal, com base na forma de comportamento, acaba por focar-se apenas nas relações humanas e desfoca-se no fundamento da administração. Esta tratativa acaba por ter uma natureza mais terapêutica a respeito do grupo e desvia-se dos objetivos da organização, deixando de trabalhar questões organizacionais e produtivamente essenciais.

Falhas de aplicação:

Podem-se destacar também algumas formas destorcidas de aplicação do Desenvolvimento Organizacional, pois grande parte das organizações apresenta um modelo onde a propriedade privada é tida como base. O status e influencia dos dirigentes da organização faz com que estas pessoas sejam tidas como a vertente principal, ate que este posicionamento comece a apresentar aspectos negativos. Quando isto ocorre, os gestores optam por técnicas que destaquem uma imagem pessoal mais agradável, focando-se nisso acaba por priorizar o marketing visual da empresa e deixar de lado objetivo principal da manutenção da organização e da produtividade.

Porem o Desenvolvimento organizacional não se baseia em métodos novos e comprovados, por isso não há argumentos palpáveis que fielmente apresentem melhoras de produtividade e gestão da organização.