Você vê um homem que é sábio aos seus próprios olhos?

Há mais esperança para um tolo do que para ele (Pv 26:12). Uma história proverbial de Ted Hildebrandt e Chatgpt.

Maxwell Grant entrou na sede da Larson & Co. com a confiança de um homem que nunca errara — pelo menos, não segundo ele mesmo. Ele era o tipo de consultor que tinha uma resposta para tudo e zombava de sugestões que contradiziam seus slides de PowerPoint impecáveis. Para ele, cada problema tinha uma solução simples, e essa resposta geralmente era qualquer coisa que ele já tivesse decidido.

A Larson & Co., uma empresa familiar de logística que havia superado três recessões, enfrentava um novo desafio: a disrupção digital. Os concorrentes estavam adotando cadeias de suprimentos baseadas em IA e os clientes começavam a esperar entregas no mesmo dia. Maxwell foi contratado para liderar a transformação tecnológica da empresa.

Assim que chegou, Maxwell ignorou as preocupações dos funcionários. Quando a chefe de operações do armazém, Maria Chen, explicou que as rotas de entrega rurais não suportavam o tipo de automação que ele propunha, ele a dispensou. "Vocês estão presos ao passado", disse ele, digitando em seu tablet. "Confiem no processo."

Ele não buscou feedback. Não ajustou seu modelo quando os fatos contrariaram suas propostas. Acreditava que os 40 anos de experiência da empresa eram irrelevantes diante da sua brilhante formação em Harvard.

O novo sistema foi lançado em oito semanas. No papel, era perfeito. Na prática, foi um desastre.

Os motoristas não conseguiam seguir as instruções complexas de roteamento da IA, especialmente em áreas rurais. O sistema automatizado de inventário etiquetava o estoque incorretamente devido a formatos de etiquetagem incompatíveis, resultando em perda de remessas e atrasos nos pedidos. Clientes antigos, irritados, começaram a ligar frustrados. Um por um, eles foram embora.

O conselho, alarmado com a queda nas receitas, convocou uma reunião de emergência. Maxwell, ainda confiante, fez uma apresentação brilhante, culpando a "falta de adesão" da equipe pelo fracasso. "O sistema é sólido", insistiu. "Os funcionários luditas são o problema." Sua solução foi demitir Maria e outros que, segundo ele, estavam enrolando. "É preciso quebrar alguns ovos para fazer uma omelete", foi sua resposta.

Maria, sentada em silêncio no fundo, finalmente se levantou. "Posso falar?", perguntou. A sala fez uma pausa. O presidente assentiu.

"Maxwell nunca perguntou às pessoas em campo o que elas precisavam", disse ela calmamente. "Não éramos contra a mudança — só queríamos uma solução que funcionasse na prática. A sabedoria não está apenas em conhecer os truques tecnológicos — está em saber como implementar a visão e treinar nossos funcionários que já temos aqui na nossa empresa."

O silêncio pairou na sala. Então, o presidente se dirigiu a Maxwell: "Nós o contratamos pela sua competência. Mas você veio aqui para ensinar, não para aprender. Há um provérbio que acho que se aplica aqui: Você vê um homem que é sábio aos seus próprios olhos? Há mais esperança para um tolo do que para ele . "

O conselho rescindiu o contrato de Maxwell naquele dia. Maria foi nomeada chefe interina da iniciativa de transformação. Ela montou uma equipe que incluía funcionários do depósito, equipe de TI e motoristas de rota. Eles testaram mudanças incrementais, ouviram e avaliaram o feedback e, em seguida, ampliaram o que funcionou e eliminaram o que não funcionou.

Em seis meses, a Larson & Co. começou a se recuperar. Seus clientes retornaram. A eficiência melhorou.

Maxwell, enquanto isso, mudou-se para outra empresa, munido de outra apresentação de slides deslumbrante, como se não tivesse aprendido nada com seu fracasso na Larson & Co.

E para os da Larson, a lição era clara: ao contratar consultores externos, basta ouvir o velho provérbio: Você vê um homem que é sábio aos seus próprios olhos? Há mais esperança para um tolo do que para ele (Provérbios 26:12).