

Motivação e Sucesso

A revolução gerencial

Luiz Marins

Em seu livro “Sociedade Pós-Capitalista” (Ed. Pioneira, 1993) Peter Drucker, o Pai da Administração Moderna, fala da evolução do conceito de “gerente”.

Afirma Drucker que logo após a segunda guerra mundial que foi de 1939 a 1945, um gerente era definido como **“alguém que é responsável pelo trabalho de subordinados.”** Em outras palavras o gerente era um “chefe” e gerência era uma posição de poder.

Já nos anos 50 do século XX, a definição de gerente já havia mudado para **“alguém que é responsável pelo desempenho das pessoas”**.

Drucker afirma, porém que essa definição também não é completa. A definição completa e correta é aquela de afirma que **“gerente é alguém responsável pela aplicação e pelo desempenho do conhecimento.”**

Esta mudança, explica Drucker, é porque hoje vemos o **conhecimento** como recurso essencial de qualquer organização.

Terra, mão-de-obra e capital são importantes, afirma ele, mas como “restrições”, pois sem eles nem mesmo o conhecimento pode produzir. Mas a partir daí a gerência eficaz significa **“a aplicação do conhecimento ao conhecimento”** que fará com que a organi-

zação obtenha novos recursos, sempre a partir da **gestão do conhecimento**. Isso ele chama de **“Revolução Gerencial.”**

O essencial, no entanto é que essa evolução da gerência significa que não basta uma pessoa ser culta, inteligente, saber muitas coisas. **O gerente precisa entregar resultados práticos e não só teóricos.** De nada adianta um gerente ser muito competente em coisas sem importância prática para o resultado concreto de uma organização.

Na idade antiga e na idade média, a base do conhecimento era a gramática, a lógica e a retórica. As pessoas eram ensinadas a saber

o que dizer e como dizer o que deveria ser dito.

Hoje um gestor tem que saber o que fazer e como fazer o que precisa ser feito. A maior mudança foi do **saber dizer, para o saber fazer**. Isso faz o gerente eficaz.

Uma sociedade baseada no conhecimento, na aplicação prática da ciência — o que se chama de tecnologia — exige gerentes que saibam o que fazer e façam o que deve ser feito e não apenas teóricos encastelados em suas salas, distantes da realidade concreta da empresa, da organização, das pessoas e do mercado.

Pense nisso. Sucesso!