



Revista Científica Hermes

E-ISSN: 2175-0556

hermes@fipen.edu.br

Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa
Brasil

Gili Massi, Maria Lúcia

O MELHOR DE PETER DRUCKER: O HOMEM / PETER DRUCKER: TRADUÇÃO DE
MARIA LÚCIA L. ROSA. SÃO PAULO: NOBEL, 2006.

Revista Científica Hermes, vol. 5, julio-diciembre, 2011

Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa
Brasil, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477648585006>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

RESENHA

O MELHOR DE PETER DRUCKER: O HOMEM / PETER DRUCKER: TRADUÇÃO DE MARIA LÚCIA L. ROSA. SÃO PAULO: NOBEL, 2006.

Maria Lúcia Gili Massi.

Faculdade Instituto Paulista de Ensino, Rua Euclides da Cunha, 377, Centro, Osasco, SP, CEP 06016-030.

Estimulado por seu tradutor japonês, Peter Drucker condensou as ideias espalhadas nos seus trinta e um livros, em três volumes que receberam o nome de: “O melhor de Peter Drucker - a Administração, a Sociedade e o Homem”. Nessa trilogia, o autor procura ajudar seu leitor a melhor entender o que ele, visionário, viu, previu, inventou e escreveu. No volume destinado aos indivíduos, ora resenhado, o autor, além de apresentar suas projeções para o século XXI, narra suas experiências pessoais e profissionais e dá dicas para que seus seguidores sejam eficazes em suas carreiras profissionais.

Do início do século XX até meados do século XXI, demonstra o autor, ocorreu uma transformação sem precedentes na força de trabalho: o trabalhador manual não qualificado tornou-se um trabalhador de atividade intelectual, deixando de ser mão de obra e se transformando em trabalhador de conhecimento.

Drucker afirma que enquanto a expectativa de vida e de carreira profissional do indivíduo e, principalmente, do trabalhador intelectual, está aumentado, as expectativas de vida das organizações empregadoras estão diminuindo em virtude das mudanças tecnológicas e da concorrência crescente devido à globalização. A empresa, nos séculos XIX até meados do XX, alcançava sucesso mantendo os custos baixos, porém, a partir da metade do século XX, o sucesso empresarial passa a depender do trabalhador de conhecimento, figura que definirá o formato da organização do futuro. Esse indivíduo terá controle sobre sua carreira, sua realização, identificação e satisfação.

O conhecimento, que até o século XVIII era aplicado ao ser, passa, com o capitalismo, a ser aplicado ao fazer e se transforma em um recurso, em uma utilidade. No início, o conhecimento, aplicado a ferramentas, processos e produtos, resultou na Revolução Industrial. Após a Segunda Guerra Mundial, o conhecimento adquire um novo significado e passa a ser



aplicado ao trabalho, desencadeando a Revolução da Produtividade, que derrotou o conflito de classes e o comunismo, graças à melhoria na condição de vida do proletariado.

A atual sociedade pós-capitalista deixa de valorizar a produtividade dos trabalhadores braçais e passa a dar valor aos trabalhadores de conhecimento, que, produzindo ideias, informações e conceitos, fazem a aplicação de conhecimento ao conhecimento em si, ou, melhor dizendo, à inovação sistemática. A essa terceira mudança na dinâmica do conhecimento, Drucker chama de Revolução da Administração. Nela, o conhecimento deixa de ser um recurso e torna-se o recurso. Esse fato, como ocorreu com a Revolução Industrial, muda a estrutura social, cria nova dinâmica social e econômica e uma nova política.

O conhecimento tradicional era genérico, agora é altamente especializado e comprovado por meio da ação. É a informação que se efetiva em resultados. Portanto, fugaz, requerendo o aprimoramento contínuo do trabalhador e a necessidade de reestruturação organizacional, de modo a integrar a multiplicidade de especialistas que, com autonomia e poder de decisão, trabalham em equipes. De um lado, esses trabalhadores detêm os meios de produção (seu conhecimento), de outro, as organizações possuem as ferramentas de produção. Os dois precisam um do outro e um novo tipo de relacionamento surge, permeado, não pelo contracheque, mas pelas oportunidades excepcionais de trabalho.

Drucker ressalta a importância do capital e da tecnologia, porém frisa que nenhum deles pode substituir a força de trabalho, e que no trabalho intelectual, que independe do nível, da dificuldade do cargo ou da qualificação do trabalhador, aqueles são ferramentas de produção.

É o ser humano que incorpora o conhecimento, que o leva, o cria, o aumenta, o aprimora, o aplica, o ensina, e, por isso, a sociedade baseada no conhecimento coloca a pessoa no centro da situação. Ao fazer isso, impõe-lhe novos desafios, novas perguntas e as chama de pessoas instruídas. Nas sociedades anteriores, a pessoa instruída ocupava a periferia, mas na sociedade pós-capitalista, alicerçada no conhecimento, ela é seu símbolo, e deve estar preparada para viver, ao mesmo tempo, em dois mundos: global e tribal.

A Revolução do Conhecimento ou da Informação vai trazer grandes mudanças ao século XXI e seu protagonista é o trabalhador de conhecimento. Pessoa que deverá ser atraída, mantida e motivada pelas organizações que satisfizerem seus valores, atribuir-lhes reconhecimento e poder social, transformando-as de subordinadas em colegas executivas, e de funcionárias, bem remuneradas, em parceiras.