Ao bem da verdade, muito se tem escrito e discutido sobre o novo modelo de gestor nas organizações. O sociólogo Alberto Guerreiro Ramos definiu o Homem Parentético como sendo aquele trabalhador ideal, que é criativo, participativo, não mecanicista, cônscio de suas atitudes, com senso crítico e ético. Pois bem, o que as organizações e seus gestores estão fazendo para aproveitar o potencial produtivo, tanto nos aspectos operacionais quanto intelectuais, para compreender e, consequentemente, melhor aproveitar as habilidades de seus colaboradores? Esta é, sem dúvida, uma pergunta que os gestores devem se fazer, numa sociedade em crescente competitividade.

A globalização vem mostrando que a concorrência cresce vertiginosamente entre as organizações, independente do setor produtivo, e que, de forma inversamente proporcional, cresce o desafio para os gestores. Entendemos que não lhes é mais permitido acertar, por intermédio da cultura do erro, isto é, a todo instante substituir, quase que num processo de rodízio, um colaborador por outro para, então, ficar com o que melhor se enquadra nas necessidades da empresa. É comum, a partir desse contexto, verificar gestores que se deixam influenciar pela lógica do “puxa-saquismo” e por discursos vazios de alguns colaboradores que, na prática, pouco ou nada produzem e vivem sob os louros e recebendo os créditos daqueles que realmente produzem e efetivamente atendem às necessidades da empresa.

Recentemente, no Jornal Hoje, da Rede Globo, foi apresentada uma matéria que mostrava como os bons profissionais vivem estressados por não serem reconhecidos pelos seus gestores. Este é um fator negativo para a empresa, pois, além de não contribuir para um bom clima organizacional, não permite que a empresa desenvolva seu potencial produtivo.

Esta realidade pode se fazer presente nas empresas produtoras de mercadorias e de serviços e, até mesmo, nas organizações educacionais. Nesta última, o grande desafio dos gestores está na capacidade de perceber quais dos seus colaboradores possuem condições de transformar essa gama de informação em conhecimentos indispensáveis para o sucesso da organização.

A informação e o conhecimento são instrumentos estratégicos indispensáveis para o sucesso das organizações deste século. Nesta lógica, é vital, para o gestor, compreender que o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que é produzido, comprado e vendido. Enfim, entendemos que o gestor deste início de século deva, sobretudo, possuir sensibilidade para perceber quais de seus colaboradores produzem, pois, caso contrário, correrá o risco de perdê-lo e ficar com aqueles que nada produzem. Para avaliar a excelência de sua gestão, o gestor deve olhar para seus colaboradores e se, nessa ação, perceber que eles estão bem, então ele igualmente estará bem, atuando como um bom líder.

Manoel José Fonseca Rocha: Historiador e Mestre em Educação, professor universitário e de

História na Escola Técnica do Vale do Itajaí (ETEVI-FURB)

.

Everaldo da Silva: Sociólogo e Mestre em Desenvolvimento Regional, professor de Sociologia no Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE)

e em outras instituição de ensino da região de Blumenau/SC.