



Fornecido por: Cássio Resende (DPD)

Fonte: Jornal do Conselho Regional de Administração - RJ n° 37 - Jan/Fev/2000

O administrador no contexto da mudança

Adm. Wagner Siqueira - Presidente do CRA-RJ

(wagners@ibm.net / www.wagnersiqueira.com.br)

Estamos em época de mudanças. De ano, de século, de relações entre o capital e o trabalho, das formas de gerência nas empresas. E como nós, administradores, devemos encarar esse processo? O sucesso virá, certamente, para os que estiverem preparados para aceitar e lidar com o novo. Vencedores serão os que ousarem questionar o que é verdade hoje, validando ou rejeitando normas, procedimentos, praxes, tradições e valores, vencendo a tendência natural à acomodação. A atitude negativa em relação às mudanças é altamente prejudicial.

Cada um de nós tem o seu próprio ritmo de adaptação ao novo, de enxergar além e identificar as oportunidades oferecidas por uma realidade diferente. Pessoas dinâmicas operam em alta velocidade de adaptação à mudança. A incerteza não lhes tira o equilíbrio emocional e a capacidade intelectual. Também não somatizam seqüelas à saúde física e psicológica, pois sentem prazer em participar de um mundo em constante transformação.

Devemos ter em mente que estaremos sempre diante de riscos e oportunidades. O futuro das organizações e a eficiência do trabalho do administrador estão na exploração adequada das oportunidades. O risco dependerá muito da análise dos profissionais bem preparados e com mentalidade aberta para identificar o correto e valioso do modismo puro e inconseqüente.

Do administrador consciente não se espera uma atitude mental conservadora, concentrada apenas no racionalismo, incapaz de enfrentar o inesperado. Dele se exige emoção, predisposição para buscar o certo no incerto, já que sempre haverá formas melhores de fazer o que já é bem feito. O extravagante de ontem é o senso comum de hoje e será a obsolescência de amanhã. Reconheça que há atividades, tarefas e hábitos que precisam ser superados, por mais significativos que tenham sido no passado.

Muitas pessoas consideram a mudança tão ameaçadora que têm dificuldade de avaliar adequadamente como ela afetará suas vidas pessoais e profissionais, subestimam ou superestimam o impacto que vivenciarão, não conseguem perceber objetivamente a realidade. Preferem se agarrar à ilusão da continuidade, da perpetuação de situações já superadas. Esses são profissionais sem futuro nas organizações do terceiro milênio.

Participar de um processo de mudança não significa tentar transformar sozinho toda a estrutura gerencial de uma empresa. Muito pelo contrário. Essa é uma tarefa coletiva, não é de ninguém especificamente, não tem dono e muito menos um herói solitário. A mudança organizacional não é uma ação episódica, salvacionista, e sim a implementação sistemática de uma estratégia planejada, que exige a participação de todos. A mudança é um ato de solidariedade coletiva e não o produto da vontade solitária de alguém.

É com esse espírito que os profissionais da administração exercerão uma liderança participativa no processo de mudança das organizações, inexorável, urgente, imperioso diante do avanço tecnológico e da inexistência de fronteiras para a realização de negócios. Não basta, porém, que o administrador esteja disposto a aceitar o novo, a se adaptar a uma realidade ainda desconhecida. É preciso que ele esteja preparado para esse desafio.