

## REPENSANDO DRUCKER – LIDERANÇA

*Francisco Sacramento*<sup>1</sup>

O desaparecimento de Peter F. Drucker, nos estimulou a desenvolver alguns textos, os quais nos permitissem destacar, ainda que de forma singela, o muito do que o chamado “Pai da Administração Moderna” contribuiu e com certeza irá contribuir na formação de futuros administradores.

Assim, o conjunto de reflexões, ora iniciado, sob o título de **Repensando Drucker**, tem o objetivo de oferecer aos leitores considerações e reflexões sobre diferentes momentos de sua obra, a qual compreende mais de trinta e cinco livros, inúmeros artigos além de palestras e consultorias realizadas em distintas organizações com ou sem fins lucrativos.

A questão do futuro da administração é discutida por Drucker, no início do texto em análise, de maneira inquisitiva no qual ele destaca a importância da ação de diferentes gestores independentemente de sua área de atuação, do país, de seu momento histórico ou cultural e ao mesmo tempo favorece o desenvolvimento de inúmeras considerações à respeito de questões que envolvem o processo de liderança.

Ao prefaciar a obra “**O líder do futuro**”, Drucker deixa antever a profundidade com a qual os autores do livro e colaboraram abordaram a questão em temas centrais como: *Conduzindo a Organização do Futuro*, *Líderes do Futuro em Ação*, *Aprendendo a liderar o futuro*, *Os executivos e o futuro da Liderança*. Ao longo dos trinta e um artigos seus autores<sup>2</sup>, oferecem múltiplas avaliações sobre a questão da liderança antevendo a presença de um quadro diferenciado de “percepções e conhecimentos”. Desnecessário é evidenciar o significado das propostas analisadas principalmente se considerarmos

---

<sup>1</sup> Francisco Sacramento. Mestre em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo, pósgraduado e graduado em Administração pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, Membro da Academia de Letras de Araçariçuama e Região – cadeira 36 Guilherme de Almeida - email: sacramento\_adm@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Charles Handy, William Bridges, Sally Helgesen, Gifford Pinchot, Peter M. Senge, Edgar H. Schein, John W. Work, Ken Blanchard, Rosabeth Moss Kanter, James M. Kouzes, Barry Z. Posner, James L. Heskett, Leonard A. Schlesinger, Francês Hesselbein, Richard Beckhard, Judith M. Bardwick, David M. Noer, Stephen R Covey, James F. Bolt, Caela Farren, Beverly L. Kaye, Richard J. Leider, Douglas K. Smith, Dave Ulrich, Warren Wilhelm, Marshal Goldsmith, C. William Pollard, Alfred C. DeCrane Jr, Alex Mandl, Deepak Sethi, William C. Steere Jr, William N. Plamondon, Steven M. Bornstein, Anthony F. Smith, Sara E. Meléndez e George B. Weber.

múltiplos cenários: os processos e velocidade das mudanças; as expectativas do futuro; os efeitos do processo de globalização; as contínuas crises econômicas e financeiras; e, diferentes aspectos culturais e sociais.

A leitura do Prefácio de “**O líder do futuro**” deixa antever o quanto a administração deve ser discutida e pensada, independente de onde é praticada e ao mesmo, tempo dá à questão da liderança uma amplitude extremamente objetiva e desmistificada da realidade, não como deve ser pensada, mas como ela é. Contexto alicerçado pelo autor a partir de sua vivência cinquentenária em organizações – distintas em tamanho, área de atuação, com ou sem fins lucrativos – a partir do qual ele evidencia a importância dos “papéis e metas dos executivos, e seu desempenho” (p:11).

Ao longo de suas considerações ele afirma que “líderes natos podem existir, mas com certeza raros dependerão deles” (p: 11) para concluir que a liderança pode ser aprendida, ao mesmo tempo destaca a presença de diferentes personalidade, estilos e traços de liderança ao ponderar “que a personalidade de liderança, estilo de liderança e traços de liderança não existem” (p.11) também evidencia a distância e heterogeneidade de comportamento dos mesmos – circunspectos; vaidosos; dos modestos; extrovertidos; ouvintes.

Outros aspectos são objeto de suas considerações como: a relação entre líderes e liderados; eficácia, eficiência, resultados e popularidade; a relação entre visibilidade e exemplos; o significado da liderança frente a diferentes símbolos de *status*. (p: 12).

Ao abordar as condutas aos líderes, focadas no autoquestionamento o autor formula um conjunto de proposições relacionadas: à prioridade entre o que se deve fazer e o que se gostaria de fazer; à importância de se dedicar ao tema, missão e metas; ao do desempenho e os resultados; ao significado do gostar ou não gostar de pessoas; à intolerância com o nível de desempenho, padrões e valores. Por outro lado destaca: que encontravam nas qualificações de outros pontos dignos de atenção; optavam por realizar o significativo e o consistente; e que, em suma eram não oradores, mas realizadores “ativos”. (p: 13)

O autor deu especial atenção à prática da delegação como um instrumento de eficácia como forma de evitar seu naufrágio em “ninharias, para poderem focar em ações que executam com “excelência”, as quais são dotadas de “importância”, nos fatos que estabelecem “padrões”, e em ações pelas quais gostariam de “ser lembrados”. (p:13) Ao final deixa o dilema focado na escolha daquilo que o líder deve fazer ou não.

Ao final deste pequeno, grande prefácio o leitor é conduzido a inúmeras reflexões, as quais poderão transformar suas convicções e interpretação de cenários, e conseqüentemente, conduzi-lo à pratica de um processo decisório diferenciado e capaz de estimulá-lo ao aprendizado e aprimoramento contínuos.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

HESSELBEIN, Frances, GOLDSMITH, Marshall, BECKHARD, Richard. **O líder do futuro - Nem todos os generais estão mortos**. 2<sup>a</sup> ed., São Paulo: futura, p: 11 a14, 1996.