

O PERFIL DO ADMINISTRADOR: O PAPEL DOS VALORES

No Concise Oxford Dictionary à página 976, a palavra perfil aparece em um sentido de "representação". Nessa conceituação, perfil é algo que se mostra à percepção sensorial e intelectual. Perfil seria então algo possível de observação, e no dizer de Japiassú (1999, p.235),

"uma imagem mental, uma idéia ou um conceito, correspondendo a um objeto externo, tornando-os presente na consciência, e estabelecendo assim, a relação entre a consciência e o real".

O perfil do administrador incluindo conhecimentos, valores, habilidades e atitudes, resultante de um processo escolar longo e da vida em sociedade, seria então de construção complexa, a incluir elementos que - inter relacionados - produziriam um resultado final - ou perfil - considerado desejável e adequado. Para compreender esse perfil que se deseja, é preciso entender os elementos que o constituem. Vamos nos deter, em cada um desses tópicos, para melhor assimilar o seu significado e importância.

Para Japiassú (o.c., p.51), conhecimento é "a função ou ato da vida psíquica, que tem por efeito tornar um objeto presente aos sentidos ou à inteligência". O conhecimento funciona como ponto de referência para a compreensão dos fenômenos e como base para o desenvolvimento das habilidades. Quanto maior o espectro de conhecimentos que uma pessoa possui, maior também se torna a quantidade de fenômenos que ela é capaz de interpretar. Esta visão de conhecimento, na vida social, assume assim papel relevante, no sentido de funcionar como forma de posicionar o indivíduo na escala social. Da mesma forma, o acesso de informações conservadas e entendidas por uma cultura ou por um povo determinarão sua posição relativa no concerto das nações. O perfil desejado do administrador deve "mostrar" o que ele é capaz de fazer tanto nas organizações, quanto na vida em Sociedade. Assim, emergem desde de cedo, ao se contemplar o seu perfil, a questão dos valores. Os valores, entendidos como um conjunto de princípios que uma pessoa deve observar, são fundamentais no sentido de indicar que as ações humanas necessitam ter em vista certos fins, quais sejam, os de dignificar a pessoa humana, não trazer-lhe dano físico ou psicológico e contribuir de forma efetiva e consistente para a progressiva elevação de sua condição humana e espiritual. Um administrador engenhoso, decidido, inteligente, mas que no ambiente das organizações se presta à fraude e à mentira, e que acaba praticando atos que não contribuem para a dignificação da pessoa humana, não será um administrador com o perfil desejado pela Sociedade. Nos ensina Eva Nick (1997, p. 190), que

"o valor é um conceito abstrato, que define, em relação a um indivíduo ou a uma unidade social, quais são as finalidades desejáveis ou os meios aconselháveis e apropriados para atingir essas finalidades."

Esta definição contém dois elementos: os fins propostos e os meios que os indivíduos irão recorrer para alcançá-los, integrando as duas idéias em um só elemento, no sentido de que tanto é importante o objetivo em si mas também a coisa empregada para obtê-lo. A avaliação valorativa, é um produto social que vai sendo imposto ao indivíduo e que ele lentamente internaliza, isto é, passa a usar e aceitar como seu critério pessoal de valor. No conceito podemos destacar dois elementos: o valor relacionado ao que é bom e ao que é útil e positivo; e o seu aspecto prescritivo, ou seja, valor como algo que deva ser realizado. Para Johnson (1995, p.247), valor é uma idéia sobre como alguma coisa é classificada em termos de desejabilidade, mérito ou perfeição social-relativas. E acrescenta que

"valores podem ser usados para classificar qualquer coisa, incluindo abstrações (lógica acima da intuição), objetos (ouro acima do chumbo), experiência (amar e perder acima de nunca amar), comportamento (dizer a verdade acima de mentir), características pessoais (alta estatura acima da baixa) e estados do ser (sadio acima de doente.)"

Podemos observar, que o indivíduo tem uma certa liberdade de aceitar ou não os valores. A honestidade, por exemplo, é valorizada por causa do consenso existente no ambiente social de sua importância; o fato de um indivíduo não lhe atribuir valor não significa que sua categoria como parte da cultura fique afetada. Fica também implícito que certos valores podem sofrer crítica e rejeição no processo das interações sociais.

Depreende-se da análise que os valores vem de fora para dentro, isto é são gerados no ambiente social e

transmitidos aos indivíduos e que estes, conquanto não sejam obrigados a aceitar tais valores, nem sempre poderão agir em discordância, sob pena de sanções sociais. Também se destaca da idéia de valor o entendimento da relevância de dois elementos essenciais: a coisa em si, o fim pretendido ou a finalidade e a forma de se obtê-la. Nesse sentido, os valores sociais poderiam acabar limitando o campo da liberdade humana. Se um indivíduo não pode questionar as regras nem transformá-las, a sua liberdade está restrita a obedecê-las.

Vera Werneck (2003, p.5-10) em seu livro *Cultura e valor* faz uma relação entre a cultura, que genericamente falando seria "toda a intervenção humana na natureza" e os valores, no sentido de que a cultura seria tudo aquilo que "agrega valor" ao ser humano e que vise ao ser aprimoramento e à sua dignidade. Dessa forma, nem toda manifestação humana seria cultura, pois o critério de valor atuaria como um divisor entre aquilo que dignifica o indivíduo e o que não contribui para o seu aprimoramento, enquanto ser humano.

Eva Nick (o.c., p. 165), define habilidade como a "capacidade para realizar tarefas complexas motoras ou mentais, com facilidade, precisão e adaptabilidade à variação de condições."

Campbell (1987, p.279), faz um interessante acréscimo ao conceito, ao definir que habilidade é

"o poder ou capacidade de desempenho físico, mental, moral ou legal, com a conotação de que o ato pode ser praticado agora, sem a necessidade de educação ou treinamento adicional."

Já Charnov (2003, p. 9), cita Robert L. Katz para mencionar que as habilidades podem de 3 naturezas: a habilidade técnica, que requer a aplicação da destreza e do engenho; a habilidade humana, que exige a capacidade de lidar com seres humanos diversos em ambientes e contextos mutáveis; e a habilidade conceitual, que se expressa mediante a capacidade de o indivíduo pensar com clareza diante dos fatos e problemas que lhe são colocados à frente.

Dessa forma, a habilidade técnica é o domínio e uso de certo conhecimento ou atividade especializada. Pressupõe uma capacidade de o indivíduo utilizar o instrumental e as técnicas da disciplina específica. Já a habilidade humana é a capacidade de interagir e atuar com eficiência como membro de um grupo e de obter esforços cooperativos desse grupo; requer a compreensão da natureza humana, suas necessidades e aspirações. A habilidade conceitual, requer a capacidade de pensar e compreender fatos, funções, atividades e idéias e dar-lhes uma forma de ação apropriada.

Assim, tem a habilidade a sua essência na ação e a verificação de seus resultados, nos atos praticados. Para exercer as suas habilidades, o indivíduo utiliza também as suas atitudes, de que nos ocuparemos agora.

Atitude é uma predisposição adquirida e relativamente duradoura para responder de um modo coerente a uma dada categoria de objetos, conceitos ou pessoas. Essa predisposição ou tendência inclui componentes manifestos (motores: ir, levantar-se, agir, voltar, parar, continuar), ideológicos (crenças) e afetivos (emoções).

Para Eva Nick (o.c., p.29), a atitude pode ser o somatório das relações básicas (positivas e negativas) entre o eu e seus objetos: tolerância - preconceito, simpatia - antipatia, receptividade - repulsa, altruísmo - egoísmo. A atitude, caracterizando-se por ser um estado mental persistente, é absorvida pelo indivíduo, de forma incidental, no meio social. Uma pessoa nasce numa determinada cultura, comunidade e família, e adquire inconscientemente as "atitudes" prevalecentes nesses grupos. O seu caráter volitivo, reacional e dinâmico empresta à atitude uma importância singular no desempenho do indivíduo, pois permitir-lhe aplicar os conhecimentos que adquiriu e nesse processo, testar e aprimorar suas habilidades. No caso específico do administrador, as atitudes auxiliam o desenvolvimento dos conhecimentos e das habilidades. Bello (1964, p.225), chama atenção para o fato de que, significando ação, a atitude é "de operação livre, implicando na responsabilidade do agente". Esses elementos constitutivos do perfil do administrador, quando integrados e manifestos se traduzem no que Eva Nick (o.c., p.52-63) define como competências, ou seja,

"o poder efetivo para realizar um ato físico ou mental e o grau de adaptação de uma pessoa a uma determinada espécie ou modalidade de tarefa."

O perfil do administrador, em coerência com os elementos constitutivos analisados, é um resultado que

ele exibe e que é passível de observação externa. Este perfil está condicionado, pois, aos conhecimentos que ele for capaz de assimilar; às habilidades que conseguir adquirir pela prática; pelo permanente estado de prontidão que puder se manter, através de suas atitudes e pela observância de valores, que estabeleçam um equilíbrio entre as coisas pretendidas as formas de realizá-las, e o seu efetivo valor para a dignidade do ser humano.

Formar um administrador é tarefa complexa e, embora concorram várias instituições sociais - a família, a vida social, o trabalho - a educação desempenha papel relevante e singular na formação desse profissional.

Um curso de formação de administradores, deve considerar a meta de moldar o seguinte perfil do administrador:

- a) Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- b) Formação humanística e visão que o habilite a compreender o meio social;
- c) Formação técnica e científica para atuar nas organizações;
- d) Habilidade para analisar criticamente as organizações;
- e) Habilidade para empreender modificações e transformações nas organizações;
- f) Habilidade para atuar com pessoas;
- g) Atitudes reflexivas voltadas para a compreensão da necessidade de aperfeiçoamento contínuo;
- h) Capacidade de refletir sobre a dignidade do trabalho e as necessidades essenciais dos seres humanos e com os aspectos morais aí envolvidos;
- i) Habilidade para, sem repelir o que é estrangeiro, refletir no que é do próprio País, e a buscar soluções adequadas à realidade social do Brasil.

Em seus estudos sobre a situação do administrador em formação, diante do Capital, Covre (1981, p.181), faz emergir desde logo uma indagação: "para que serviria este número crescente de administradores?"

A própria autora a seguir responde, explicando que deve-se relacioná-los às necessidades do processo econômico. Nosso modelo econômico tem sido concentrador, voltado para a grande empresa. A organização, ao adotar novas tecnologias e modelos de gestão, torna-se consumidora voraz de mão-de-obra qualificada para análise, controle e planejamento das atividades empresariais cada vez mais complexas. O administrador é absorvido neste processo e seus conhecimentos de finanças, marketing, produção, planejamento empresarial e recursos humanos são imprescindíveis à operação do empreendimento capitalista, em sua fase concentradora e monopolista. No regime capitalista, a posse do conhecimento é considerada uma ferramenta para a acumulação financeira.

Sung e Silva (1995, p.57) mencionaram em seus trabalhos o uso do conhecimento na vida econômica com o propósito da concentração e acumulação do capital:

"Com o passar do tempo a economia passou, nos países capitalistas, a ser entendida como a teoria que busca a utilização ótima dos recursos escassos em vista da acumulação infinita"

E prosseguem:

"Como que admitindo que os recursos são limitados e que os meios são escassos para obtê-los, passa-se a ver o conhecimento como infinito e que este vai "driblar" a natureza na sua finitude e permitir a acumulação infinita".

A formação do administrador não deve meramente reproduzida de padrões hegemônicos e, ao se pensar na formação do administrador e no seu perfil, é necessária uma reflexão crítica, que leve o aluno a considerar não só os aspectos econômicos da organização, mas as necessidades reais da Sociedade. Aliás, Furter em seu livro Educação e reflexão (Vozes, 1981, p.13) já chamava a atenção no sentido de que

"Um plano de desenvolvimento da educação não pode levar em conta apenas as necessidades da industrialização, mas também as aspirações da população; um plano educacional não se aplica a uma só situação, isoladamente, mas tem que reportar-se a certos princípios e à estrutura do País. Isto é, o econômico descobre-se como parte integrante de uma realidade total e englobadora."

Uma das maneiras de formar um administrador com um perfil adequado é estimular seus estudos e reflexões interdisciplinares, abrindo seus horizontes para a visão da parte e do todo e para a percepção das relações entre os fenômenos ocorrentes na Sociedade.

Japiassú (o.c., p.145) destaca a grande importância da interdisciplinaridade no processo educativo e a define como:

"um método de pesquisa e de ensino suscetível de fazer com que duas ou mais disciplinas interajam entre si. Essa interação pode ir da simples comunicação das idéias até a integração mútua dos conceitos, da epistemologia, da terminologia, da metodologia, dos procedimentos, dos dados e da organização da pesquisa."

Assim, com seu propósito integrador, a interdisciplinaridade tem em vista a unidade do saber, no sentido de que o conhecimento se dá quando o pesquisador reúne e integra no mesmo processo os saberes de vários campos diferentes, passando a ver, em seu foco, a coisa ou objeto pesquisado, sob um ângulo mais abrangente e global.

A escola superior necessita construir seu projeto pedagógico com comprometimento de levar os alunos a refletir e questionar o seu cotidiano. A educação superior deve ser inovadora, crítica, reflexiva e interdisciplinar, sendo o seu papel mais crucial o de fornecer ao aluno as condições de construir a sua formação intelectual e profissional.

Por fim, o perfil desejado do administrador deve incluir uma preocupação constante com o aprimoramento e dignificação do ser humano, no sentido de habilitá-lo a adotar nas organizações padrões culturais mais elevados, de tal sorte a contribuir para, o aprimoramento da pessoa humana, de sua preservação e ao enriquecimento digno de sua personalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELLO, Ruy de Ayres. Filosofia pedagógica. São Paulo: Editora Brasil, 1964, p.225.
- CAMPBELL, Robert J. Dicionário de psiquiatria. São Paulo: Editora Martins Fontes, 1987, p.60, 279 e 489.
- CHARNOV, Bruce H. e MONTANA, J. Patrick. Administração. São Paulo: Editora Saraiva, 2003, p. 9 e 489.
- COVRE, Maria de Lourdes Manzini. A formação e a ideologia do administrador de empresa. Petrópolis: Vozes, 1981, p.61-66, 92 e 181.
- FURTER, Pierre. Educação e reflexão. Petrópolis: Editora Vozes, 1981, p.13
- JAPIASSÚ, Hilton e MARCONDES, Danilo. Dicionário básico de filosofia, 3ª edição. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1999. p. 51,145, 163, 215, 235, 268.
- JOHNSON, Allan G. Dicionário de sociologia. Rio de Janeiro: ZAHAR Editores, 1995 p. 48, 92, 178, 247, 248.
- NICK, Eva. Dicionário técnico da Psicologia. São Paulo: Editora Cultrix, 1997, p.29, 71, 165 e 390.
- SUNG, J. M. e SILVA, Josué Candido da. Ética e sociedade. Petrópolis: Editora Vozes, 1995, p.57
- The Concise Oxford Dictionary. London: Oxford University Press, 1964, p.976.
- WERNECK, Vera Rudge. Cultura e valor. Rio de Janeiro: Forense Universitária Editora, 2003. p. 5-10, 45, 55, 67.