

# IDENTIDADE DO HOMEM MODERNO E ADEQUAÇÃO À REALIDADE EMPRESARIAL

Cleiane Alves da Silva 1  
Taline Sousa dos Santos 2

## RESUMO

Este artigo apresenta um estudo da identidade do homem moderno e sua relação com o ambiente empresarial, discutindo a necessidade das empresas contemporâneas se tornarem organizações de aprendizagem, em que as pessoas são o único recurso capaz de autodirecionar o seu desenvolvimento. Neste início de século, uma série de mudanças vêm acontecendo, sobretudo no perfil do administrador moderno, perpassando por uma série de resistências, provocadas pelo modelo institucional da identidade do indivíduo, que limita a iniciativa, a criatividade e o livre arbítrio dentro das empresas. A adequação desse administrador, objetiva mudar atitudes conservadoras para atitudes proativas e inovadoras, por intermédio da interação do homem à realidade empresarial.

Palavras-Chave: Identidade. Mudanças Comportamentais. Indivíduo. Organização.

## ABSTRACT

This article presents a study of the identity of the modern man and its relationship with the entrepreneurial environment. This relationship causes the need for companies to become learning organizations, where people are the only resource of an organization capable of self-direction and development. A number of changes have been happening, especially in the profile of modern manager who acts in such organizations. These changes go through a serie of resistances, caused by institutional model of the individual identity, which limits the initiative, creativity and free will within the company. The appropriateness of such manager tends to change conservative attitudes to proactive and innovative attitudes, aiming the interaction of man with the entrepreneurial reality.

Keywords: Identity, Behavior Change, Individual, Organization.

---

1 – Graduado em Administração com Habilitação em Recursos Humanos pela Faculdade Estácio de Sergipe – Estácio FaSe. Aracaju /SE. E-mail: [cleiane.alves@hotmail.com](mailto:cleiane.alves@hotmail.com).

2 - Graduado em Administração com Habilitação em Recursos Humanos pela Faculdade Estácio de Sergipe – Estácio FaSe. Aracaju /SE. E-mail: [talinesousa@bol.com.br](mailto:talinesousa@bol.com.br).

# 1 INTRODUÇÃO

Este artigo visa esclarecer a relação que é imposta ao indivíduo para manter-se dentro do ambiente organizacional, levando em consideração o contexto atual das empresas e o desafio que o homem moderno enfrenta no desempenho de suas funções, ao tempo em que, enfatiza a sua importância e o papel que exerce dentro das organizações contemporâneas.

O homem da sociedade moderna emergiu com uma poderosa perspectiva dentro da ciência social e cultural, permitindo um novo entendimento sobre o papel do significado da produção e reprodução das práticas sociais. Hall (2006, p. 30) comenta que “[...] [o] indivíduo passou a ser visto como mais localizado e “definido” no interior dessas grandes estruturas e formações sustentadoras da sociedade moderna.”

Nota-se que não se pode pensar em organizações independentes do contexto e da época em que se inserem. Todo o conceito a ser criado só pode ser compreendido numa prática e num pensamento da sociedade e da história. Isso significa dizer que, as organizações devem estar dentro de um espaço social e em época específica, sendo constituída num formato sócio-histórico. Oliveira (1999, p. 79) expõe que “o homem contemporâneo não só despende a maior parte do seu tempo útil, como também dela depende [dele] para satisfazer parcela cada vez maior de suas necessidades”.

Sob essa ótica, persiste uma diferença fundamental entre as organizações criadas com o fim específico de otimizar meios para cumprir uma tarefa ou realizar objetivos, e outras com os sistemas organizacionais que encarnam padrões sociais relevantes para a sociedade. A maioria das empresas se enquadra no primeiro grupo enquanto que as grandes corporações, órgãos públicos, hospitais e universidades fazem parte do segundo.

Para Hall (2006), o significado é meramente instável. Segundo ele existe sempre significados suplementares, sobre os quais não se tem o controle e que promovem o surgimento de mudanças, provocando no indivíduo conflitos interno e questionamentos. Neste prisma, as pessoas descobrem as limitações impostas por essa “era organizacional” por revelar suas individualidades. De um lado, a ética da convicção, apontando o que cada homem deve fazer para se realizar como pessoa;

do outro lado, a ética do comprometimento identificando o que deve ser feito para fazer parte da vida social e organizacional.

A administração pode ser considerada um fenômeno universal no mundo moderno, uma vez que as organizações precisam alcançar objetivos em um cenário de concorrência acirrada, tomar decisões, coordenar múltiplas atividades, conduzir e desenvolver pessoas, avaliando o desempenho dirigido ao alcance para obtenção e alocação de recursos.

Segundo Oliveira (2000), o administrador precisa entender que sua função é conseguir produtividade e dar condições aos participantes trabalharem satisfeitos para obter nas organizações a realização dos seus objetivos. Percebe-se então, que os desafios do administrador moderno é garantir a integração dos indivíduos às estratégias organizacionais, exercendo um papel de educador e orientador, capaz de modificar comportamentos e atitudes das pessoas e, conseqüentemente, influenciar na cultura desta organização.

## **2 A IDENTIDADE DO HOMEM MODERNO**

Na Idade Média o homem sentia-se parte integrante da comunidade onde vivia, no aspecto social e religioso. Ele se identificava com os grupos existentes, ou seja, era influenciado pelo seu meio. Tendo em vista que naquela época não havia uma classe social plenamente desenvolvida (OLIVEIRA, 1999).

Ao longo do tempo, o homem foi se tornando mais competitivo e individualista, não pela própria vontade, mas pela imposição do sistema que emergia. As cidades formaram o palco principal deste fenômeno, com a modernização se refletindo no espaço urbano, através do influxo de bens, pessoas e capital.

Com o surgimento da industrialização, houve um aumento progressivo na população das cidades, resultante de uma mudança de comportamento, em que as pessoas passaram a buscar trabalho nas fábricas e melhores condições de vida.

Diferentemente da Idade Média, o homem moderno tem seu interesse próprio, imposto à vontade coletiva, de transformar a liberdade na realização de suas necessidades, que ora possui determinada importância ora não tem utilidade. Dessa forma, para Hall (2003):

... A identidade muda de acordo com a forma como o sujeito é interpelado ou representado, a identificação não é automática, mas pode ser ganhada ou perdida. Ela se tornou politizada. Esse processo é, às vezes, descrito como constituindo uma mudança de uma política de identidade (de classe) para uma política de diferença (HALL, 2003, p.21).

Assim sendo, a individualidade de cada um e o meio em que está inserido dentro do seu tempo, são fundamentais para a formação dessa identidade ímpar na sociedade. O homem constrói o ambiente e vice-versa, o paradigma tempo e ambiente forma o indivíduo da atualidade. De tal maneira que o homem desde os primórdios da humanidade, busca constantemente meios e estratégias para vencer os desafios da sua sobrevivência.

Na atualidade, vive-se a “Era do Conhecimento”. Esta nova sociedade está causando um impacto de intensidade sem antecedentes na vida das pessoas e no mundo dos negócios. Para Silveirinha (2001):

[...] [a] Identidade oscila constantemente entre aquilo que nos torna idênticos a nós próprios e aos outros e aquilo que, ao mesmo tempo, nos torna indivíduos únicos. A identidade é construída neste duplo movimento de assimilação e diferenciação, de identificação conosco e com os outros e de distinção de nós e dos outros. (SILVEIRINHA, 2001, p. 4).

Assim, o sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos da sua história. O indivíduo fragmenta-se em várias identificações e papéis que são moldados conforme a evolução do homem na sociedade. A identidade do indivíduo se faz a cada dia, a cada identificação que esse sujeito realiza no meio em que vive

É esta identidade criada pela interação do homem com a sociedade que faz perceber a presença da identidade no processo de mudança, visando a adequação do homem ao ambiente no qual está inserido.

Pela inexistência de uma identidade unificada e estável, o homem postase ante as tecnologias, com o intuito de conhecer o mundo e passar pela experiência, sem se influenciar por ela.

Segundo Hall (2005, p. 65) “as identidades não estão livres do jogo do poder, de divisões e contradições internas, de lealdade e de diferenças sobrepostas.”

Dessa maneira, o reconhecimento da valorização do indivíduo como personagem gerador de conhecimento e agente do processo de inovação, promove a interação e compartilhamento dos seus conhecimentos com os demais membros do grupo ao qual ele está inserido no processo, passando a ser um novo momento para a sociedade moderna.

### **3 A ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

Esse novo ambiente empresarial provoca a necessidade das empresas tornarem-se organizações de aprendizagem. Com isso, uma série de mudanças ocorrem, sobretudo, no perfil do administrador que atua nessas organizações.

A nova concepção de modalidade e responsabilidade social que se encontra em mãos dos gestores das organizações, vem promovendo impacto na integração dos objetivos individuais e organizacionais, em busca da excelência que pode provocar mudanças na mentalidade dos indivíduos que fazem parte desta estrutura, chegando à evolução da identidade cultural e social do homem.

O trabalho do indivíduo precisa ser reconhecido como fundamental para a sobrevivência e eficiência da organização. A interação entre o capital intelectual e o estrutural constitui a organização e desenvolve um ambiente organizacional de sucesso.

Para Ansoff (1993), há uma complicação nas empresas diversificadas que operam em ambientes com níveis diferentes de turbulência. Em cada empresa, cada ambiente precisa ser diagnosticado separadamente. À medida que os ambientes foram se tornando cada vez mais complexos e imprevisíveis, as empresas mais progressistas desenvolveram sistemas mais sutis, complexos e rápidos.

Assim, cada empresa tem que desempenhar um papel mais efetivo na construção do seu futuro, deixando de lado os problemas da falta de iniciativa da gestão tradicional, passando a valorizar o processo de livre iniciativa do colaborador dentro da organização.

O fundamental na adequação deste conceito é que as pessoas tenham uma base de valores aplicadas em seu desenvolvimento profissional, e que este conjunto de fatores forneça as condições necessárias para geração de

conhecimentos no âmbito organizacional. Além disso, que suas idéias gerem ganhos significativos para a organização e para o seu próprio sucesso.

## **4 A ADEQUAÇÃO DO HOMEM MODERNO À REALIDADE EMPRESARIAL**

O que fazer diante de um cenário que requer um administrador, consciente de sua responsabilidade, mas com limitações culturais que dificultam a mudança de mentalidade na forma de pensar, de agir e de decidir? Esse processo rápido e contínuo pode transformá-lo no principal agente de mudanças da organização, e dentro dessa nova concepção organizacional, os principais desafios encontram-se na execução do trabalho, uma vez que as rotinas físicas e intelectuais estão sendo, passo a passo, absorvidas pela “Era da Informação”.

Nobrega (2006, p. 61) afirma que “o trabalho de um gestor deve se basear no uso de ferramentas - processos, regras, enquadramentos - que ajudem a empresa a tirar o melhor proveito possível do aleatório, do não previsível.”

Ao mesmo tempo em que novas tendências mundiais estão moldando as características dos profissionais modernos, existem também os desafios para a resolução de problemas como o das sobrecargas das obrigações sociais, econômicas e ambientais.

Mais do que o progresso tecnológico, a organização deve valorizar o talento humano para promover a força motivadora capaz de inserir valores pessoais como: integridade, honestidade, lealdade, autoconfiança, auto-estima, criatividade e auto-motivação.

Não se trata meramente de uma questão de empregabilidade, mas sim a consolidação da função social dos profissionais, aliada ao desafio de promover uma transformação organizacional que contemple o trabalho, a cultura, a economia, e, finalmente, a organização.

Neste sentido, Oliveira (1999) comenta que o nível de complexidade já atingido pela sociedade organizacional requer que esse novo administrador seja redefinido: além de supervisionar o conjunto de operações da organização pela qual é responsável, deverá dedicar-se mais à tarefa de conceber e planejar o futuro, isto

é, administrar os recursos necessários para efetuar a transição de um estágio atual da organização para o estado desejado do futuro, a fim de garantir a sobrevivência, o desenvolvimento e a perpetuidade da organização.

O reconhecimento da valorização do capital humano nas organizações e o indivíduo como personagem gerador de conhecimento e agente do processo de inovação, interage e compartilha seus conhecimentos com os demais membros do grupo ao qual ele está inserido no processo, passou a ser um novo momento para a sociedade moderna.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nesta reflexão, o conhecimento é fundamental no processo de desenvolvimento do homem no trabalho e sendo o principal fator no processo de inovação. É isto que faz com que novas tecnologias, novos produtos e novas técnicas sejam criadas, permitindo que as organizações cresçam de forma sustentada. Hoje, na sociedade, o valor está no homem e no conhecimento que ele transmite, e não nas empresas e sistemas que compõem a cultura da organização. O administrador moderno está diante deste cenário que corresponde a “Era do Conhecimento” em detrimento da força de trabalho.

Além disso, ressalta-se que a organização também precisa de ferramentas para que este indivíduo venha a desenvolver suas potencialidades e alcançar os objetivos da empresa. Lembrando que, isso deve estar atrelado aos próprios interesses.

Para acompanhar este novo processo de desenvolvimento do sistema organizacional, o capital físico perdeu lugar para o capital humano. O conjunto de capacitações que as pessoas adquirem através da sensibilização, dos programas de treinamento, da motivação e da própria experiência para desenvolver seu trabalho com competência, vem agregar essa valorização do homem que usa mais seu conhecimento em prol do que considera essencial: sua auto-suficiência e realização individual.

## REFERÊNCIAS

ANSOFF, H. Igor. **Implantando a administração estratégica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1993.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. **Normas ABNT sobre documentação**. Rio de Janeiro, 2000.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Cecília Leão Oderich; revisão técnica Irene Kazumi Miura. 2º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

ESCORSIM, Sérgio; KOVALESKI, João Luiz; PILATTI, Luiz Alberto; CARLETTO, Balduir. IX Simpósio Internacional Processo Civilizador – **A evolução do Trabalho do Homem no Contexto da Civilização: da Submissão à Participação**. <[http://www.uel.br/grupoestudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/mesa\\_debates/art26.pdf/](http://www.uel.br/grupoestudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/mesa_debates/art26.pdf/) > Acessado em: 11/04/2011.

GALHARDI, Antonio Cesar. **O Perfil do Administrador moderno**. <<http://caboadm.blogspot.com/2007/04/o-perfil-do-administrador-moderno.html>> Acesso em: 10/04/2011.

GASPARETTO, Antônio. **O Homem e seu Tempo: Ensaio sobre a Identidade Histórica**. <http://recantodasletras.uol.com.br/ensaios/> > Acesso em: 11/04/2011.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de Projetos de Pesquisa Científica**. 2. ed rev. e atualizada. São Paulo: Avercamp, 2007.

NOBREGA, Clemente. **Empresas de Sucesso, Pessoas Infelizes?**. Rio de Janeiro: Editora Senac, 2006.

OLIVEIRA, Lucas Dias. **O Perfil do Administrador moderno e sua Importância nos resultados organizacionais**. <<http://pt.scribd.com/doc/14061650/Administrador-Moderno>> Acesso em: 09/04/2011.

PAULA, Cláudia Regina de. **Educar para a Diversidade: Entrelaçando Redes, Saberes e Identidades**. Curitiba: Ibpex, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 7º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

THIOLLENT, Michel. **Pesquisa-ação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.