

Universidade Federal de Goiás
Escola de Agronomia e Engenharia de Alimentos
Pós-graduação Mestrado em Agronegócio

GESTÃO DO CONHECIMENTO E A TEÓRIA BUROCRÁTICA.

Orientador: Professora Doutora Eliane Moreira de Sá de Souza.

Aluno: Walter Sales da Silva.

Artigo apresentado, para avaliação na disciplina de Administração para obtenção do título mestre em gestão do agronegócio, área de concentração: Análise de custos e rentabilidade no agronegócio.

Goiânia

2007

Título: GESTÃO DO CONHECIMENTO E A TEÓRIA BUROCRÁTICA.

Resumo:

Esse artigo investiga a teoria da administração da escola burocrática e a tendência de gestão do conhecimento. Por meio de uma abordagem da histórica do contexto social dinâmicos indagando-se como as transformações das organizações em razão da inovação no conhecimento. Tendo-se por objetivo geral: investigar os princípios básicos da escola burocrática e discutir a tendência de gestão do conhecimento. É importante compreender como as organizações burocráticas interagem na atualidade com a tendência de gestão do conhecimento organizacional por meio da metodologia da pesquisa bibliográfica. Conclui-se que a tendência de gestão do conhecimento e escola burocrática não se contrapõem mas, auxiliar a determinar o grau de burocratização que a organização terá dependendo se da necessidade de cada caso da organização.

Abstract.

This article investigates the theory of the administration of the bureaucratic school and the trend of management of the knowledge. By means of a boarding of the historical one of the social context dynamic inquiring itself as the transformations of the organizations in reason of the innovation in the knowledge. Having itself for general objective: to investigate the basic principles of the bureaucratic school and to argue the trend of management of the knowledge. Because, it is important to understand as the bureaucratic organizations interact in the present time with the trend of management of the organizational knowledge. By means of the methodology of the bibliographical research. Concluded that the trend of management of the knowledge and bureaucratic school are not opposed but, to assist to determine the bureaucratization degree that the organization will be depending if on the necessity of each case of the organization.

1 – INTRODUÇÃO.

Instruir ao sábio, e ele fará mais sábio; ensina ao justo, ele crescerá em entendimento. PROVERBIOS. Capítulo 9 versículo 9.

Conhecimento, sem visão e força moral, gera tecnocratas. Força moral, sem visão e

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

conhecimento gera ideólogos. Visão, sem força moral e conhecimento, gera demagogos. Warren Bennis.

Sempre em estreito contato com Sagres, a corte de Lisboa sabia que a rota das Índias passava pelo sul da África, não pelo Atlântico. Mas, Colombo, intuitivo e alheio a considerações científicas, errou nos cálculos sobre a dimensão do continente asiático e do globo terrestre; insistiu na ficção de atingir a Índia passando pelo Atlântico, e empreendeu sua viagem, financiada pelos reis da Espanha. Teve a sorte de avista terra firme em 1492; só que, pensando ter chegado a Índia, na realidade ele aportou em um pedaço da América central. Lisboa, embora impressionada pela façanha, preparou morosamente uma expedição oito anos depois. O comando de pequena armada de caravelas foi confiado a Pedro Álvares Cabral, que em abril de 1500 aportou na Bahia, no coração de um vasto território: o Brasil de hoje. BANAS (1996:3).

A mudança nos paradigmas da ciência e na forma de pensar o mundo não são coisas da contemporaneidade porém, neste século XXI, a mudança passou a fazer parte da constituição dos fenômenos sociais, econômicos e culturais devido a sua agilidade e rapidez em ocorrerem. É um período que se revela como um período das transformações na forma de pensar as interpretações do mundo.

Mudanças refletem a introdução de novos procedimentos e o afastamento daqueles até então dominantes. Desta forma, a ciência avança pela a vitória de novos paradigmas (novas explicações ou procedimento para entender o mundo) sobre as verdades estabelecidas. Schumpeter Joseph, ensinou que o capitalismo se alimenta do novo, destruindo o velho antes que este se torne obsoleto com o conceito de destruição criativa. O fenômeno social da “globalização tem provocado nas metodologias tradicionais, já obsoletas e insuficientes para o entendimento da natureza da revolução em marcha na organização mundial da produção.” DUPAS (2001:42)

Porém, nas organizações existe uma resistência às mudanças: os agentes estabelecidos em suas verdades sempre tentarão postergar a introdução do “novo” talvez porque o mesmo ameaça a sua própria existência na mesma. As mudanças induzem a insegurança do novo código de

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

funcionamento ainda desconhecidos, que implicam em aprendizado, erros e acertos.

1.1 – OBJETIVOS.

Se você não consegue, no final das contas, contar a qualquer um o que esteve fazendo, então seu trabalho terá sido inútil. ERWIN SCHROEDINGER.

A discussão deste artigo visa atingir dois objetivos partindo da apreciação das mudanças em curso na sociedade contemporânea. O objetivo geral: investigar os princípios básicos do conceito de burocracia que auxiliar a escola burocrática de administração construir seu edifício teórico visando explicar as organizações contemporâneas.

Objetivo específico: discutir a tendência de gestão do conhecimento como uma tendência vanguarda na administração dentro deste contexto histórico.

1.2 – JUSTIFICATIVA.

Não se preocupe com o fato de todos não concordarem com você. Se conseguir que um terço caminhe com você, já pode considerar-se um vencedor. PETER DRUKER.

O primeiro pressuposto, apesar de ser dificilmente negado, muitas vezes não se encontra explícito é que a competência humana e a inteligência sempre foram o cerne do desenvolvimento econômico em qualquer sociedade. Assim, a informação e conhecimento sempre constituíram importantes pilares dos diferentes modos de produção. O que é tratado pela tendência administrativa de gestão do conhecimento organizacional. Portanto, deve-se investigar essa questão na contemporaneidade.

Desta forma, torna-se importante a investigação de como as organizações burocráticas interagem na atualidade com a tendência de gestão do conhecimento organizacional. A compreensão é de fundamental relevância para o planejamento de modelos de gestão para as organizações.

Em razão de que a compreensão deste processo visar assegurar a eficácia e eficiência das organizações e sendo importante investigações em

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

qualquer escala para compreender a complexidade dos processos administrativos.

1. 3 - TRABALHOS FUTUROS.

Os talentosos atingem metas que ninguém mais pode atingir; os gênios atingem metas que mais consegue ver. ARTUR SHOPENHAUR.

Esse artigo não visa esgotar o assunto mas sim chamar atenção para o fato de que a sociedade esta em um momento histórico em que os processos administrativos são dinâmicos e que as organizações burocráticas não são tão ágeis nos seus processos administrativos. Por essa razão, deve investigar este tema com mais intensidade para compreender essas razões com pesquisas específicas para esse tema. Em virtude de que este artigo não aborda todas as facetas do tema, portanto, novos pesquisadores devem investigar.

Os desafios relacionados à adoção das práticas e modelos associados à tendência de gestão do conhecimento não são, evidentemente, triviais. Neste sentido, é preciso avaliar as várias experiências de estudos de casos, em particulares reportados na literatura especializada, de organizações que se engajaram em grandes processos de mudanças. Algo que esse artigo não capacita-se para fazer a respeito do tema, por causa desta razão deve-se fazer mais investigações futuras até mesmo para corrigir os equívocos deste artigo.

2 - FUNDAMENTO TEÓRICO.

A história da humanidade é a historia das idéias.
LUDWIG VON MISES.

O teórico Weber tem lugar cativo no pensamento sociológico com Marx e Durkheim formam o tripé do pensamento sociológico. Nesta perspectiva, sua contribuição ao domínio das ciências sociais, em geral da ciência política, em particular, é rica e relativamente bem explorada embora inesgotada. A grosso modo, analisar-se-á esse artigo sob a perspectiva teórica da escola de administração burocrática.

Porque de acordo com CHIAVEANATO (2002: 5)

A partir da década de 1940, as críticas feitas tanto à Teoria Clássica – pelo seu mecanicismo – como à teoria das Relações Humanas – pelo seu

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

romantismo ingênuo – revelaram a falta de uma teoria da organização sólida e abrangente e que servisse de orientação para trabalho do administrador. Alguns estudiosos foram buscar nas obras de um economista e sociólogo alemão já falecido, Max Weber (1864-1920) a inspiração para essa nova teoria da organização. Surgiu, assim, a Teoria da Burocracia na Administração.

A segundo a teoria que baliza esse artigo, é a tendência administrativa da gestão do conhecimento organizacional que trouxe desafios para administração contemporânea. Porque ficou mais difícil manter uma estrutura única e estática e definitiva para as organizações em razão que as organizações gera conhecimento que por sua vez gera aprendizagem mesmo que não seja sistematizado, há um aprendizado. Uma vez que há o aprendizado implica necessariamente em evolução do entendimento dos fenômenos uma adequação, dos mesmos, e um aprimoramento e mudança em decorrência do ambiente organizacional e externo.

Conforme BARROS (2001:121)

Embora Theodore Leavitt já tivesse tido a idéia de que organizações, como sistemas vivos, também têm a capacidade de aprender, adquiriu novas habilidades e desenvolver comportamentos, como organismos superiores, somente na década de 80 é que se disseminou a abordagem da aprendizagem e do conhecimento empresarial, quando Peter Senger Lançou o Best – seller “A 5ª Disciplina. O ponto fundamental de do livro de Senge era a destruição a ilusão de que o mundo seria composto por forças isoladas (visão não – sistêmica) e conscientizar a liderança empresarial de que as organizações evoluem com instituições sociais fazendo parte de um todo maior interligado.

A fundamentação teórica será discutida com mais profundidade na apresentação e análise dos dados do artigo apresentou-se somente os dois eixos teóricos que buscam fornecer sustentação teórica ao mesmo.

3 - METODOLOGIA.

Se pudéssemos saber, em primeiro lugar, em que ponto nos encontramos e até que ponto avançaremos, estaríamos em melhores condições para julgar o que fazer e como fazê-lo. ABRAHAM LINCOLN.

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

Utiliza-se a metodologia da pesquisa bibliográfica para compreender o estado da arte sobre a escola da administrativa da burocracia e da tendência administrativa da gestão do conhecimento.

Esse artigo está estruturado em quatro partes a primeira apresentou o contexto contemporâneo que está inserido as organizações na contemporaneidade. A segunda parte investiga-se a escola burocrática, e a tendência da gestão do conhecimento. A terceira discute o resultado obtido por meio da analisar a teoria da escola burocrática e tendência administrativa da gestão. A quarta conclui-se com um posicionamento do autor referente ao tema.

4 - DESENVOLVIMENTO (APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS).

A teoria sempre acaba, mais cedo ou mais tarde, assassinada pela experiência. ALBERT EINSTEIN.

A reflexão sobre a organização burocrática e gestão do conhecimento têm como ponto de partida a investigação sobre as teorias que fornecem a fundamentação teórica para compreender os cenários da ações administrativas. Primeiro apresenta-se a abordagem a respeito da escola burocrática e em seguida a tendência de gestão do conhecimento.

4.1 – BUROCRACIA.

O terreno adequado à burocratização de uma administração foi sempre o desenvolvimento específico das tarefas administrativas. WEBER.

Weber, construiu uma forma de compreensão da sociologia que encara a mesma como uma ciência interpretativa, que também investiga valores, embora nem por isso deva estabelecer normas e ideais. Sendo contribuição do mesmo para o avanço das ciências humanas.

O teórico Max Weber, não fez suas análises para as organizações assim, o primeiro problema da burocracia é epistemológico: a sociologia política de Weber raramente, conta com uma apreciação organizacional condizente com suas complexidades.

Assim, Weber investigou o fundamento formal-legal em que as organizações reais se estruturam, com o enfoque no processo de autoridade e

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

obediência que pode ser entendido também por processo de dominação. Esta aplica-se nos fenômenos organizacionais contemporâneos, que dependem de leis. Desta maneira, a teoria de Weber, pode se aplicar na organização formal ou organização burocrática que são sinônimos.

Por organização entende-se por um grupo de indivíduos buscando-se o mesmo objetivo. Dentro de uma estrutura organizacional e entende-se pela mesma como sendo as tarefas formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas.

A teoria sociológica de Weber interpreta a sociedade de três tipos ideais: o primeiro tipo ideal sociedade tradicional nesta há um predomínio das características patriarcais e patrimonialistas. O segundo tipo ideal é a sociedade carismática na qual há um predomínio de características místicas. O terceiro tipo ideal e sociedades legal, racional ou burocrática na qual as características predominantes são normas impessoais e racionalidade na escolhas dos meios para atingir os fins.

De acordo com MAXIMIANO (2000:88)

Weber não tentou definir as organizações, nem estabelecer padrões que elas devessem seguir. Ao contrário do que pensam algumas pessoas, Weber não defendeu uma receita de organização. Seu tipo ideal não é um modelo prescritivo, mas uma abstração descritiva. É um esquema que procura sintetizar os pontos comuns à maioria das organizações formais modernas, que contrastam com as sociedades primitivas e feudais.

Neste artigo investiga-se somente a sociedade burocrática em virtude que na sociedade moderna existem inúmeras organizações burocráticas, ao ponto de se poder afirmar que o homem passa a depender das mesmas para nascer, viver e morrer. Desta forma, de acordo com Weber, as organizações burocráticas são a expressão máxima e concreta da racionalidade capitalista ao adequarem-se corretamente os meios aos fins.

Na sociedade contemporânea, inúmeras organizações têm caráter burocrático. No entanto, não se deve confundir o conceito weberiano de burocracia coma concepção vulgar, isto é, de excesso de papéis e formalismo.

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: walt-sales@gmail.com

A noção vulgar de corresponder a uma hipertrofia da burocracia no sentido de Weber.

Neste trabalho o conceito de burocracia é discutido como a forma de organização dos indivíduos e se fundamenta na racionalidade econômica e na adequação dos meios aos objetivos pretendidos com o objetivo de garantir a máxima eficiência.

Segundo, o próprio WEBER (2002:137)

A burocracia moderna funciona da seguinte forma específica: I. Rege o princípio de áreas de jurisdição fixas e oficiais, ordenadas de acordo com regulamentos, ou seja, por leis ou normas administrativas. 1. As atividades regulares necessária aos objetivos da estrutura governada burocraticamente são distribuídas de forma fixa como deveres oficiais. 2. A autoridade de dar as ordens necessárias à execução desses deveres oficiais se distribui de forma estável, sendo rigorosamente delimitada pelas normas relacionadas com os meios de coerção, físicos, sacerdotais ou outros, que possam ser colocados à disposição dos funcionários ou autoridades. 3. Tomam-se medidas metódicas para a realização regular e contínua desses deveres e para a execução dos direitos correspondentes; somente as pessoas que têm qualificações previstas por um regulamento geral são empregadas. Nos Governos públicos e legais, esse três elementos constituem a “autoridade burocrática”. No domínio econômico privado, constituem a “administração burocrática.” A burocracia, assim, compreendida, se desenvolver plenamente em comunidades políticas e eclesiásticas apenas no Estado moderno, e na economia privada, apenas nas mais avançadas instituições do capitalismo.

Desta maneira, entende-se o conceito de burocracia como um tipo de organização com fulcro na autoridade legal, isto é, um modelo de autoridade legitimada pela crença na supremacia da lei. Assim, a burocracia apresenta um sistema de regras que rege ações e decisões, de modo a manter a uniformidade de operações e a coordenação das atividades. Os contatos dos funcionários entre si e destes com os clientes devem ter caráter impessoal, assegurando julgamento racional. A divisão do trabalho é objetivamente fixada, levando a alto grau de especialização. Com isto, a contratação e promoção dos funcionários é feita com base na competência. A partir dessa definição do

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

conceito de burocracia se faz uma síntese da mesma e da sua aplicação nas organizações.

A burocracia em conformidade com a definição clássica de Weber e do conceito aqui construído, trata-se da maneira mais racional, lógica e eficiente de organização. Com isso podem ser construídos os princípios básicos burocráticos de organização tipo: 1 - A burocracia é um tipo de organização que amarra-se por meio de normas e regulamentos previamente estabelecidos e escritos. 3 - A comunicação burocrática segue padrões rígidos deve ser escrita. As regras, decisões e ações administrativas são formuladas e registradas por escrito. 4 - O trabalho é perfeitamente dividido em cargos muito bem definido A distribuição das tarefas são feita de modo impessoal para manter a burocracia ao longo do tempo. 5 - A hierarquia é rígida e inflexível, deve-se sempre respeitar todas as relações de poder dentro da organização e assim nunca permitir que um cargo não seja passível de ser fiscalizado. 6 - A hierarquia é reforçada pela meritocracia pois, em virtude da mesma pode se alcançar posto altos na hierarquia. 7 - se constrói uma burocracia profissional em virtude de profissionalizar os participantes da organização.

4.2 – GESTÃO DO CONHECIMENTO.

Só o conhecimento traz o poder FREUD

A contemporaneidade é considerada por ser a era da informação que alterou o quadro social dando origem aos novos conhecimentos e a classificar como à sociedade do conhecimento. Isso são frutos dos processos históricos feitos pelas revoluções, transformações radicais, caracterizados pelos avanços do conhecimento e o aumento da velocidade e da capacidade de comunicação entre pessoas e transmissão de saberes.

Em virtude, destas mudanças na sociedade, que promoveu uma modificação na forma de pensar das pessoas traz-se à tona a necessidade das organizações, encontrarem formas alternativas para o seu gerenciamento na atualidade o conhecimento.

Construir um conceito de conhecimento não é tarefa fácil. As explicações que encontram-se no dicionário são: “Ato ou efeito de conhecer,

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

idéia, noção, informação, notícia, ciência,” DICIONARIO AURÉLIO. A explicação do que seja conhecimento não contribui muito para a compreensão do que seja conhecimento. A filosofia tem um campo de estudo para que seja conhecimento que interpreta o mesmo como sendo uma crença verdadeira e justificada, já outras correntes filosóficas conceber conhecimento por um processo mental ideal com origem em conhecimentos anteriores, e que a verdade se instala a partir de argumentações. Entende-se por conhecimento como uma crença verdadeira e justificada, pois as pessoas justificam a veracidade de suas crenças com base em observação do mundo, com base na realidade e de forma concreta por meio das experiências do passado.

O ideal de racionalidade em atingir uma sistematização coerente do conhecimento em leis e teorias de modo formalizado em enunciados que confrontado com outros conhecimentos devem apresentar-se com uma consistência lógica entre as afirmações de verdade. Para as organizações o princípio básico é manterem sua existência e as que não compreenderem que nestes tempos terão de gerir as informações criadas por suas estruturas para transformar em conhecimento a sua existência tende a ser ameaçada por esse contexto contemporâneo de não formalização do conhecimento informal na organização se não for transformado em conhecimento formal.

Com conforme MEDEIROS (2007:2)

Porem, o conhecimento é formado em um contexto social e individual e não pertence à organização, e parte do hipótese que o conhecimento se baseia em três eventos: o primeiro e de que o mesmo não surge de forma organizada e sim de práticas que reage com o meio social; o segundo que o conhecimento é público e pessoal e o terceiro que todo conhecimento é tácito ou tem fundamentos tácitos, contribuindo na forma de saber explícito. O conhecimento tácito é aquele representado pelas experiências individuais; trocado e compartilhado diretamente através do contato pessoal, é mais difícil, certamente, de ser transmitido. O conhecimento explícito é o conhecimento formal da organização, podendo ser encontrado nas formalizações que a mesma tem sobre si mesma, tais como organogramas, fluxos internos, estatutos, missão e áreas de atuação. representada por um iceberg, nos permite perceber que o conhecimento tácito, que equivale

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

ao conhecimento implícito no ser humano, está submerso. Já o conhecimento explícito, representado pela ponta do iceberg, demonstra o conhecimento encontrado facilmente, ou seja, o que pode ser explicado.

Esta ilustração por meio de um iceberg e o mar a ponta do iceberg é o conhecimento explícito na organização o que esta acima da lamina de água do mar e o conhecimento tácito e o que está abaixo da lamina de água do mar, ou seja, o conhecimento explícito esta nos manuais e codificados e tácito que esta nas pessoas em sua intuições e experiências de vida. A tendência administrativa de gestão do conhecimento sugere que para manter sua existência as organizações terão que dominar esse processo educativo.

Na contemporaneidade, uma das funções da tendência de gestão do conhecimento fundamenta-se no direcionamento à captação do conhecimento tácito e sua transformação em conhecimento explícito. Porém, as organizações burocráticas, consideradas sem importância durante muito tempo, essa função da gestão do conhecimento, embora o conhecimento tácito e o conhecimento explícito representem igual valor no conjunto de conhecimentos da organização.

Uma abordagem analítica e explicativa de como isso ocorrer nas organizações continuar a representar um importante desafio para cientistas de varias áreas da ciência contemporânea. Em virtude que não se consegue explicar a intuição humana ainda com os parâmetros de explicação da atualidade.

Conforme, NONAKA E TAKEUCHI (1997:83)

Do ponto de vista da criação do conhecimento organizacional, a essência da estratégia está no desenvolvimento da capacidade organizacional de adquirir, criar, acumular e explorar o conhecimento. O elemento mais crítico da estratégia da empresa é a conceitualização de uma visão sobre o tipo de conhecimento que deve ser desenvolvido e a operacionalização desse conhecimento em um sistema gerencial de implementação.

Deste modo as organizações na era do conhecimento devem fazer uma gestão de conhecimento com objetivo especifico referindo-se ao fato da organização delimitar precisamente as suas competências e a razão de sua

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

existência. Apresentou aqui de forma geral o que seja a tendência de gestão do conhecimento mas, deve-se aprofundar na literatura especificar do tema.

Por que a tendência administrativa de gestão do conhecimento tem varias bases sólidas de abordagens distintas porem, complementares para a melhor gestão das organizações na atualidade. Defende-se que é um avanço na compreensão da forma administrativa de uma organização. Sendo sua contribuição o fato de representar um avanço na forma de conceber a teoria organizacional, em razão de que evidencia-se que as diversas práticas gerenciais do trabalho associam-se aos processos individuais e coletivos de criação, aprendizado e inovação constituindo um processo educacional informa e cultura da organização.

5 – RESULTADOS OBTIDOS.

o comportamento de uma empresa depende muito mais do desempenho dos homens que a compõem do que da excelência de seus manuais ou da sua organização. HELIO BELTRÃO.

A teoria de administração burocrática tem muitos princípios validos na atualidade que geram fatores positivos para essa construção teórica tais como: na burocracia é sua capacidade de realizar atividades padronizadas de modo muito eficiente. O fator negativo da burocracia é quando o seu grau de muito elevado na organização pelos excessos tal como: a burocratização por meio de quando a mesma naturaliza as normas e regulamentos em dogma transformando-se em fins em si mesmo, quando as normas se tornam imutáveis. Porque o ambiente organizacional muda, as pessoas mudam, assim as normas e rotinas devem se adequar as mudanças ambientais para poder sobrevivência da organização. Um resultado da burocracia e o excesso de papeis que a mesma gera. Não há muito espaço para a criatividade em organizações burocráticas as iniciativas individuais não são muito valorizadas.

Uma das grandes questões da burocracia é justamente superar as suas disfunções que a levam inevitavelmente a ineficiência, justamente ao contrario do que prever as normas e rotinas burocráticas. A burocracia tem dificuldades em opera junto a fatos não previsto no seu próprio modelo.

De acordo com ROBBINS (2005:357)

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

Ponto franco da burocracia é algo que todos nós já vivenciamos quando tivemos de tratar com pessoas que trabalham nesse tipo de organização: a obsessão da obediência às regras. Quando surgem casos que não se ajustam exatamente às regras, não há espaço para manobras. A burocracia só é eficiente enquanto seus funcionários enfrentam problemas já conhecidos e para os quais já se tenham estabelecido regras programadas de decisão.

A tendência de gestão do conhecimento apresenta-se como complemento da teoria da escola burocrática por que a mesma evidência que nas organizações não são as normas descritas nos regulamentos que são o mais importante na empresa. Elas não representam um conhecimento explícito e sim o conhecimento tácito que há nos indivíduos que formam a organização.

Dependendo-se do grau de burocratização que a organização estiver inserida essas questões são ignoradas em um contexto que a mudança ocorria de forma lenta poderia não fazer diferença mas, na atualidade pode talvez fazer diferença em razão de que a sociedade é dinâmica e a organização que não considerar essa variável no seu modelo organizacional terá dificuldades em sobreviver.

Por a tendência de gestão do conhecimento propõem que o conhecimento dinâmico gerado pelos indivíduos não deve-se perder na história mas, transformar o conhecimento tácito das pessoas em conhecimento explícito porque se o ambiente muda com muita volatilidade deve se estar preparado para codificar um processo de organização e que o indivíduo que sistematiza seu conhecimento disponibilizar um aumento de produtividade da sua intuição em relação aquele fenômeno do caso específico que o mesmo resolver por meio da intuição.

6 – CONCLUSÃO.

Os maiores acontecimentos e pensamentos são os que mais tardiamente são compreendidos. NIETZSCHE.

Destaca-se o reconhecimento de que a mudança organizacional é uma temática de difícil apreensão, tendo em vista a complexidade dos procedimentos metodológicos requeridos para sua investigação. Nesses termos, o modelo de análise aqui proposto necessita ser submetido a **Eliane Moreira Sá de Souza**. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltersales@gmail.com

continuados testes empíricos, para que se comprove a validade das proposições aqui levantada.

Entende-se que a tendência administrativa de gestão do conhecimento tem varias bases sólidas de abordagens distintas porem, complementares para a melhor gestão das organizações na atualidade. Defende-se que é um avanço na compreensão da forma administrativa. Conceber a organização como um espaço dinâmico e constituído de inovação e aprendizagem que se deve agregar o conhecimento tácito ao explícito para que se avance na forma de administrar uma organização. Constituindo ambiente que os processos educacionais formais devem ser incentivados para que se faça a incorporação da educação informal e cultural do povo aos regulamentos e norma da instituição.

Compreende-se que a teoria de administração da escola burocrática tem utilidade na contemporaneidade e que as organizações. Porém o que se deve analisar é o grau de burocratização que há na empresa se atente ao objetivo de manter a sua sobrevivem como organização.

A tendência de gestão do conhecimento, entende-se que a mesma não se contrapõem a teoria burocrática mas auxilia a determinar o grau de burocratização que a organização terá dependendo se da necessidade de cada caso da organização.

E a tendência de gesto de conhecimento evidencia que o realmente importa na organização são as soluções que há para os novos problemas para a organização sobreviver nesta era da globalização e do conhecimento em tempo real por meio das tecnologias de informações e perante a criatividade humana.

7 – BIBLIOGRAFIA.

BANAS, Geraldo. Globalização: a vez do Brasil ?São Paulo: Editora Makron Books, 1996.

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: waltsales@gmail.com

BARROS Neto, João Pinheiro de. Teoria de administração: curso compacto: manual pratico para estudantes & gerentes profissionais. Rio de janeiro: Editora Qualitymark, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria geral da administração. Volume II 6 edição revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002.

DUPAS, Gilberto. Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. 3 edição, São Paulo: Editora Paz e terra, 2001.

MEDEIROS, Daniel. <http://www.icpg.com.br/artigos/rev01-01.pdf> acessado em 31 de maio de 2007.

NONAKA, Ikujiro, e TAKEUCHI, Hirotaka. Criação de Conhecimento na empresa: como as empresas Japonesas geram a dinâmica da inovação. 11 edição. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional 11 edição. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2005.

WEBER M. Ensaios de sociologia. 6 edição. Rio de Janeiro: Editora LCT, 2002.

Eliane Moreira Sá de Souza. Doutora pela UFSC, Professora da Escola de Agronomia e engenharia de Alimentos e orientadora deste artigo. E-mail Eliane.mss@hotmail.com

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007 Economista, Pedagogo e especialista em Gestão do Agronegócio. E-mail: walt-sales@gmail.com