

O poder do conhecimento

A mente humana, uma vez ampliada por uma nova ideia, nunca mais volta ao seu tamanho original. [Oliver Wendell Holmes]

Presenciamos a transformação acelerada dos processos científicos, humanos e sociais. Vivemos uma época de importantes mudanças na política e na ciência, na visão do mundo, nas artes e até mesmo na guerra. Temas como ética, responsabilidade social, desenvolvimento sustentável e inclusão social ganharam importância e novos significados. Nesse contexto, ficar parado significa regredir. O futuro está nas mãos daqueles que buscam, pesquisam, aprendem a aprender e conseguem visualizar caminhos por onde poucos se arriscam. A cada dia surgem novos conhecimentos, que podem ser notados no ramo dos transportes, logística, comércio exterior, telecomunicações, informática, genética e biotecnologia. A magnitude e a rapidez das mudanças exigem novos profissionais, com visão de futuro e capacidade de decisões rápidas. Profissionais empreendedores, que sabem calcular riscos, dispostos a acompanhar os avanços do mundo e a desenvolver novas habilidades e competências. Não basta mais “correr atrás de”, é preciso “correr na frente de”. E o conhecimento faz toda diferença. As organizações que aprenderem a aprender terão lugar de destaque; caso contrário, poderão não sobreviver. O mundo conhece casos de empresas promissoras que não resistiram às mudanças e de outras que se reinventaram e deram a volta por cima, criando produtos e serviços que atendessem às novas necessidades.

Estudos da Universidade de Cambridge mostram que a mente humana rejeita uma nova ideia do mesmo modo que o organismo rejeita um corpo estranho. Muitas vezes o processo de implementação do novo encontra barreiras porque é visto como ameaça. Observa-se uma série de fatores inibidores da aceitação do novo: o hábito, a ambiguidade, o dogmatismo, a baixa propensão a correr riscos ou, simplesmente, o medo do desconhecido. Não é rara uma reação negativa diante de um empreendimento que diverge do comum. Com isso, dois pontos devem ser trabalhados no contexto organizacional: como introduzir uma inovação e como facilitar o processo de adaptação à mudança. É importante promover condições para o desenvolvimento das potencialidades presentes em todo ser humano e despertar a consciência das organizações para a necessidade de uma liderança visionária e realizável no futuro. Por vezes, novas e boas ideias não são colocadas em prática por conflitarem com imagens internas arraigadas e que nos limitam a maneiras habituais de pensar e agir. Se a mente não estiver preparada para receber uma nova ideia, não poderá enxergá-la. Ou, mesmo que o faça, terá dificuldades para sustentar o novo e acabará por eliminá-lo, como se faz com coisas improváveis e sem futuro. ■



Laila Aninger

Pedagoga empresarial, pós-graduada em Gestão de Projetos Editoriais Impressos e Projetos Multimídia, MBA em Gestão Empresarial. Diretora executiva da Linha Direta www.linhadireta.com.br