

Peter Drucker est aussi le père du développement personnel

Publié sur Le nouveau management de l'information

(<http://nouveau management del'information.viabloga.com>) dans la rubrique Modèle TIICC (PKM)

Par crid, le Vendredi 4 Décembre 2009, 11:38 - aucun commentaire - Lu 3372 fois

[Peter Drucker](#) est sans le moindre doute l'auteur le plus cité dans mon livre. Il faut dire que sa longévité (il est décédé en 2005 à l'âge de 97 ans) lui a permis d'écrire près d'une quarantaine d'ouvrages, matière à inspiration.

De lui on connaît essentiellement ses écrits traitant de [management](#) des organisations, Landmarks of tomorrow (1959) ou encore L'avenir du management (1999). On oublie pas non plus qu'il a "inventé" le terme de "travailleurs du savoir" ou "knowledge workers", or ceci n'est pas anodin dans sa réflexion. C'est que [Peter Drucker](#) a toujours eu une vision à la fois micro et macro de l'entreprise, mais sans doute était-il plus simple de ne retenir que la première. Ainsi parle t-on de lui comme du père du management moderne en oubliant qu'il est aussi l'un des pères du développement personnel et du "self-management", il avoue d'ailleurs [avoir été très influencé par les travaux d'Abraham Maslow](#) (la fameuse pyramide) avec qui il s'entretenait régulièrement et dont il dit :

"Abraham Maslow démontrait dans *Eupsychian Management* que [Mc Gregor](#) et moi-même pataugions dans l'erreur. Il prouva définitivement que les gens sont différents, et qu'il faut les manager de façon différente." (citation trouvée sur [Humanside](#))

Pour les chercheurs en management qui ne s'intéressent qu'à l'aspect organisationnel et stratégique, sans doute considéré comme plus "noble", l'aspect individuel et le positionnement même de Peter Drucker est donc une sacrée épine dans le pied en ce qu'il rappelle en permanence que l'un ne peut être envisagé sans l'autre. Et pourtant "What else?" (comme dirait l'autre). Si la structure organisationnelle n'est pas au service des hommes et n'a pas pour objectif des les mettre dans les meilleures conditions possibles pour produire, créer, vendre, alors elle les oppresse et ce faisant elle les limite dans ce qu'ils pourraient apporter à l'organisation. Quel intérêt?

Bruce Rosenstein s'est particulièrement intéressé à cet aspect du travail de Drucker et a écrit un ouvrage à ce sujet intitulé [Living in More Than One World: How Peter Drucker's Wisdom Can Inspire and Transform Your Life](#).

Dans une interview intitulée "[Peter Drucker as life coach](#)", qu'il accorde à Computerworld il résume ainsi un article de ce dernier intitulé "How to be an employee" et publié en 1952 :

"... he said you have to develop the whole person. You don't develop just one part of yourself, the part at work. You develop the whole person by having meaningful leisure pursuits. If your self-worth is tied up in your job and you lose that job, what does that do to your self worth? He was acutely aware of that. He said people needed multidimensional lives so that if they had a setback in one area, it wouldn't kill them. He asked people to really think about their lives and to build continuous learning into their lives. "The person who will make the greatest contribution to a company is the mature person, and you can not have maturity if you have no life or interest outside the job."

Dans [les fiches pratiques associées au livre](#) vous retrouverez les conseils de Peter Drucker dans :

- Fiche 3.4 : Comment identifier ses besoins en information?
- Fiche 5.1 : Comment identifier ses compétences-clés?

par crid dans la rubrique Modèle TIICC (PKM), le Vendredi 4 Décembre 2009, 11:38 - aucun commentaire - Lu 3372 fois

Commentaires