

Descubra seus pontos fortes

Dois novos livros tratam do tema, mostrando como se pode ter sucesso na profissão com o autoconhecimento.

Maria Teresa Marques

Neste mês as livrarias recebem duas obras que tratam exatamente do mesmo tema: a descoberta dos próprios talentos. Dos pontos fortes, das melhores habilidades, para serem usados particularmente na vida profissional e na construção da carreira em qualquer empresa ou setor.

Um dos livros chama-se *As competências das pessoas*, de autoria de Cláudio Queiroz (veja mais detalhes em texto nesta página). O outro tem o nome de *Descubra seus pontos fortes* (Editora Sextante), dos norte-americanos Marcus Buckingham e Donald O. Clifton. Neste caso, trata-se de uma obra baseada num exaustivo processo de pesquisa do Instituto Gallup em cerca de 30 anos, quando realizou vários estudos sobre o tema da descoberta das habilidades pessoais, ouvindo no total quase 2 milhões de pessoas no mundo todo.

O livro inclui como parte importante um teste feito via internet (após a inserção de um código que vem impresso em adesivo na contracapa do livro), envolvendo 34 temas, chamados "talentos" (veja alguns em quadro nesta página). Conforme o consultor do Gallup no Brasil, Sérgio Pais, o teste agora apresentado é a segunda versão elaborada pelo Gallup. Na primeira, eram 120 temas. "Não são só características relativas ao ambiente corporativo ou à carreira, mas sim em relação à vida em geral", explica Pais.

O estudo praticamente começou no fim da década de 50, segundo Pais, quando o instituto



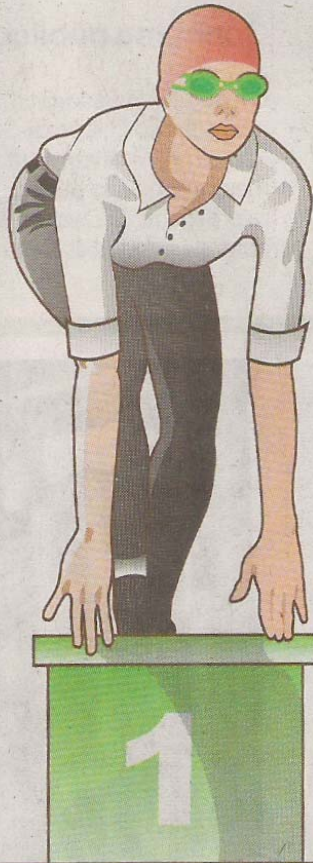
DIRETOR - Oliveira, da UN Método Fast: aprendendo a ser mais flexível

recebeu uma encomenda de um cliente pedindo um trabalho de comparação em relação a seu produto - um método de leitura dinâmica - ao de seus concorrentes. Foram então entrevista-

dos estudantes que no final foram separados em dois grupos: os de nível médio de leitura dinâmica, com 150 palavras por minuto; e os acima da média, com 350 palavras por minuto. "Mas

Competência

Ser competente é ter um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes



Conhecimento

SABER: engloba os saberes apreendidos na faculdade, nos cursos, nas leituras, no trabalho e na "escola da vida"

Ex: conhecer os tipos de nado

Habilidade

SABER FAZER: é a dimensão prática que desenvolvemos na medida em que empregamos o conhecimento adquirido

Ex: exercitar-se na piscina, nadando, capacitando-se na habilidade de nadar

Atitude

QUERER FAZER: é a predisposição pessoal em fazer ou não alguma ação. É o que nos leva a pôr em prática os conhecimentos e habilidades

Ex: disciplina e persistência em aprender e treinar o nado

Entrega

FAZER: é executar efetivamente. Pôr em prática

Ex: nadar efetivamente

uma megapesquisa, que inclui vários levantamentos paralelos durante mais de 30 anos, em torno do tema da descoberta dos pontos fortes.

OS PONTOS FRACOS

Ao lado de descobrir os pontos fortes, está também a necessidade de desenvolver aquelas habilidades que ainda deixam a desejar em relação ao que o mercado profissional exige. E nesse sentido se podem listar algumas exigências que são comuns atualmente a qualquer empresa.

Conforme a gerente de RH para Parcerias Educacionais da IBM Brasil, Sirlene Toledo, há dois traços hoje que são básicos e necessários possuir: boa capacidade de se comunicar e de relacionamento pessoal. "Acho que essas duas características dão condições para desenvolver outras que são importantes também, como empatia, atitude positiva e pró-ativa; e flexibilidade." E, para ela, quem não tiver algumas das habilidades que hoje são importantes deve procurar desenvolvê-las sem esperar que a empresa o faça. "A carreira tem de estar nas mãos do indivíduo sempre". Ela diz ainda que os latinos tendem a delegar muito e acabam fazendo isso com a carreira inclusive: "Não é deixar a vida me levar na administração da carreira". Mas Sirlene faz questão de enfatizar que no mercado há lugar para qualquer tipo de profissional: "Se eu acho que não vou conseguir ser bom em algo, procuro saber no que sou forte e direciono minha carreira nesse sentido". ●

FONTE: AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS DE CLÁUDIO QUEIROZ

INFOGRÁFICO/AE

em nova pesquisa com os mesmos grupos, tempos depois, vimos que houve melhoria geral", diz Pais. Os primeiros passaram a 50 palavras/minuto e o segundo (acima da média) a 2,9

mil/minuto.

"Era um desenvolvimento claro que não sabíamos bem de onde tinha vindo", explica o consultor do Gallup. A partir daí então o instituto resolveu fazer

Aproveite a avaliação interna

Executivo diz que esses testes são ótimos feedbacks

Paulo Sérgio Oliveira é diretor da UN Método Fast, área da construtora Método. Ele tem mais de 20 anos de experiência como executivo e já aos 28 anos ocupava a segunda posição em uma empresa. Pouco tempo depois, na mesma empresa, passou ao comando.

É engenheiro civil de formação e diz que ao longo de sua carreira “as coisas foram acontecendo” e a certa altura ele identificou “um certo gap”, referindo-se ao reconhecimento de que precisava desenvolver certas habilidades que não tinha.

Uma delas foi a habilidade comercial, mas especificamente ligada a ferramentas de marketing industrial, o que o levou a fazer três cursos. “Aprendi tanto que hoje dou aula sobre o tema em cursos”. Outro traço pessoal que hoje ele considera entre os mais fortes que possui é a capacidade de planejamento: “E era mais um ponto que eu não tinha desenvolvido e tive de fazê-lo”, diz Oliveira.

Fazer cursos específicos, incluindo MBA, foi uma das formas que ele encontrou ao longo

da carreira para o desenvolvimento. A outra forma foi aproveitar ao máximo os resultados que lhe eram mostrados sobre si mesmo nos vários testes de avaliação de desempenho pelos quais passou nas empresas onde trabalhou: “Acho que esses testes são excelentes oportunidades porque muitas vezes se depende de um input de cima para reagir”, diz ele, enfatizan-

Aprendeu a planejar e hoje acha que é um dos seus pontos fortes

do que essas avaliações periódicas são “ótimos feedbacks”.

Atualmente, Oliveira está passando por um processo desses, de avaliação, conduzido por uma consultoria externa. É a terceira vez que ele passa por um processo similar em sua carreira. E na Método, desta vez, ele explica que foram elencadas 20 características que resultaram num mapa grupal dos dire-

tores da empresa. “Cada um tem acesso aos próprios resultados e com esse mapa o executivo tem ajuda para se colocar melhor e a desenvolver o que reconhece não estar bem nele”, diz Oliveira, explicando que no seu próprio caso ele identifica que ainda falha em relação à flexibilidade: “Acho que tenho de trabalhar isso, aprender a ouvir mais, compartilhar e ser mais flexível para avaliar alternativas ao que penso.”

OLHAR PARA DENTRO

No mundo ocidental, não é muito comum que se tenha a prática da auto-análise, segundo a diretora de RH para parcerias internacionais da IBM Brasil, Sirlene Toledo. “Gostamos da postura de olhar para fora e não damos prioridade ao olhar interno.”

Para tanto, sugere perguntar: No que sou bom? De que eu gosto? “Parece um ato simples, mas de fato não é. Só que é essencial hoje em dia para construir uma carreira de sucesso.” ● MTM

Consultor lança livro sobre competências

Cláudio Queiroz, professor da FIA e sócio da consultoria Proserh, lançou este mês o livro *As Competências das Pessoas* (DVS Editora).

A realidade do mundo corporativo a partir da década de 90, diz Queiroz, no capítulo inicial do livro, mudou: "Do tradicional perfil de obediência e disciplina para um estilo mais autônomo e gestor de sua carreira". E isso, segundo ele, deu maior relevância às pessoas no sucesso do negócio ou da empresa.

A partir daí, diz ele, é preciso dar conta do que são as "competências corporativas", ou seja, aquelas necessárias para que a organização atinja seus objetivos estratégicos. "E as competências corporativas, por sua vez, sinalizam quais competências pessoais os empregados precisam possuir."

AUTO-ANÁLISE

Num dos capítulos do livro, intitulado *A gestão da própria vida*, Queiroz aborda a questão da auto-análise, "porque, da mesma forma que a empresa faz um planejamento estratégico, cabe ao indivíduo construir sua missão,

visão e objetivos, identificando suas forças, fraquezas, ameaças e oportunidades, para montar sua estratégia e seu plano de autodesenvolvimento."

Então, o autor dá a seguinte dica: faça perguntas como *Quais são minhas competências? Qual é o meu talento? Qual é o meu diferencial? Quais são os meus pontos fortes?*

Em seguida, ele mesmo pergunta: *Como saber se sou competente?*

A dica de Queiroz é responder às questões:

Você geralmente é elogiado ou reconhecido pelos colegas e amigos quando faz algo?

Você sente um prazer imenso em realizar atividades em que sua competência é utilizada e nem sente o tempo passar?

Você sente prazer em estudar e se aprofundar sobre esta competência?

Você percebe se confunde trabalho e lazer quando realiza algo que envolve esta competência? ● MTM

AUTO-ANÁLISE

(Abaixo estão alguns dos temas do teste Descubra a Fonte de Seus Pontos Fortes. O teste é feito via internet, inserindo o código que vem na contracapa do livro. Sem a inserção desse código, não é possível fazer o teste)

- **Analfítico** - Seu tema analítico desafia outras pessoas: "Prove isso. Mostre que o que você está defendendo é verdade."
- **Comando** - Este talento o leva a tomar a frente. Você não se sente mal em impor seus pontos de vista.
- **Comunicação** - Você gosta de explicar, descrever, receber, falar em público e de escrever.
- **Desenvolvimento** - Você vê o potencial dos outros. Do seu ponto de vista, ninguém está plenamente formado.
- **Empatia** - Você pode sentir as emoções das pessoas a seu redor. Pode sentir como se as sensações delas fossem suas.
- **Harmonia** - Você procura zonas de entendimento e reduzir atritos e conflitos ao mínimo.
- **Positivo** - Você é generoso com os elogios, rápido para sorrir e sempre procura o lado positivo de uma situação.