

Gestor de RH põe o foco no autoconhecimento

Corporações utilizam novas técnicas que visam gerar o desenvolvimento “de dentro para fora” do profissional; inspiração vem da psicologia

SÃO PAULO

As novas ferramentas de gestão de recursos humanos que chegam ao mercado apontam uma mudança de foco na maneira de gerir pessoal. A busca do autoconhecimento como forma de aprimoramento profissional ganha espaço nas corporações, que buscam o ferramental e os processos necessários para isso.

Um dos exemplos são as ferramentas do Instrumentos de Desenvolvimento Humano (IDH), que comercializa produtos de capacitação de pessoal. Entre eles está o MBTI, que consiste em um questionário baseado na teoria de Carl Jung sobre os tipos psicológicos. Esse instrumento é utilizado para autodesenvolvimento, exploração de carreiras, desenvolvimento organizacional e formação de equipes. A idéia é que, através dos questionários, o profissional conheça melhor suas próprias falhas e seja capaz de corrigi-las.

Atualmente, o IDH representa no Brasil a Consulting Psychologists Press (CPP) e a Team Management Systems (TMS), empresas de RH norte-americanas que trabalham dentro da concepção de “desenvolvimento de dentro para fora”.

“Nossa empresa funciona como agente facilitador no desenvolvimento das pessoas, tanto na área profissional quanto pessoal,

→ DESENVOLVIMENTO

«*Nossa empresa funciona como agente facilitador no desenvolvimento dos profissionais*»

PATRÍCIA PRÓSPERO
DIRETORA EXECUTIVA DO IDH

→ COACHING

«*O coaching auxilia o executivo para que ele encontre soluções para vivenciar o momento, alterando e reforçando estilos de liderança*»

IRENE DE AZEVEDO
SÓCIA DIRETORA DA MARIACA

e, para isso, disponibiliza instrumentos que fornecem maior consciência das características e preferências dos indivíduos, além de qualificar e certificar profissionais que queiram agregar valor aos seus serviços através dessas ferramentas”, explicou Próspero.

De acordo com o responsável por RH da Scholle Packaging na América Latina, Ricardo Burgos, o Team Management Profile (TMP), outra ferramenta do IDH,

oferece *feedback* sobre as características específicas de um profissional em termos de suas preferências de trabalho e ainda agrega valor para a gestão.

Coaching

O número crescente de fusões tem aumentado a demanda por serviços de *coaching* (sessões de aconselhamento para identificar comportamentos e transmitir processos) em algumas consultorias. Na Mariaca Consultores, a atividade esteve em alta, com um crescimento de 30% nas solicitações, de 2006 para 2005.

“As fusões são consideradas os momentos mais traumáticos de uma empresa e qualquer erro no processo de absorção pode retardar o retorno dos investimentos. O *coaching* auxilia o executivo para que ele encontre soluções para vivenciar o momento, alterando e reforçando estilos de liderança. Também é importante para ajudá-lo a desenvolver o equilíbrio necessário para entender o processo de fusão e a gestão das pessoas que estão passando por ele, para manter as estratégias e continuar com a mudança, sabendo fazer os ajustes necessários”, afirma Irene Ferreira de Azevedo, sócia diretora da Mariaca. A consultora aponta para o fato de que a vulnerabilidade dos processos pode gerar uma fuga de lideranças e cita o crescimento dos setores de telecomunicação e Internet como exemplo.

Carreiras

Outra ferramenta apresentada recentemente ao mercado de Re-

ursos Humanos foi o Sistema de Auscultação de Carreira do Intelligent Career Card Sort® (ICCS®), desenvolvido pelo estudioso norte-americano Michael Arthur, professor de Administração na Universidade Suffolk (Boston, Estados Unidos) e vencedor do prêmio Academy of Management (concedido pelo mais importante grupo internacional de estudiosos e pesquisadores em gestão).

Em um ciclo de palestras realizado no início do mês na Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo (FIA-USP), o estudioso apresentou um instrumento de desenvolvimento de carreira alojado na Internet e desenvolvido para orientar os profissionais a serem como investidores ativos no cenário econômico e em seus planos de emprego e trabalho. A ferramenta tem como objetivo auxiliar o trabalho de consultores e aconselhadores de carreiras no fornecimento de informações sobre a configuração do mundo contemporâneo e a sua influência no mundo profissional.

“Carreiras inteligentes são aquelas que contribuem ativamente à atual economia global e têm foco no conhecimento. Como estamos cada vez mais globais, temos de ter conhecimento do indivíduo e dos valores de cada lugar do mundo. Por isso, os trabalhadores globais precisam entender as diferenças entre os países e devem buscar o autoconhe-

cimento através de novas ferramentas e concepções”, explica a docente Tânia Casado, da FIA-USP, responsável pelo departamento de Aconselhamento de Carreiras da instituição e pela tradução da ferramenta para o português. Ela ressalta a importância deste intercâmbio no segmento de Recursos Humanos.

Outro conceito trazido pelo estudioso é o da “carreira sem fronteiras”, que orienta o profissional a não se fixar em um modelo de car-

reira. A professora Tânia Casado explica: “Há executivos que deixaram de atuar no setor privado e vão para o Terceiro Setor, transitando entre setores, empresas e países. O profissional precisa ficar atento a estas mudanças e olhar para dentro de si, procurando aquilo que ele quer fazer, suas habilidades, fazer um trabalho de autoconhecimento e de leitura do mundo externo. A carreira é obra, arte e preocupação do próprio dono, é de um âmbito essencialmente individual. Apesar disso, as pessoas têm de estar ligadas umas às outras, por isso não existe espaço para o individualismo, mas para o *networking*, as redes e os relacionamentos”.

IVO MADOGGIO
CYNARA ESCOBAR

Já publicamos 1.846 reportagens sobre
RECURSOS HUMANOS
Para mais informações sobre esse tema, use
nosso buscador nos sites:
www.dci.com.br
www.panoramabrasil.com.br

Aconselhamento na entrada agiliza a adaptação

Os primeiros dias de trabalho em uma nova empresa são sempre repletos de muita curiosidade, ansiedade, nervosismo e medo do novo.

Para tornar esse processo de integração menos doloroso e mais produtivo, a NeoConsulting, consultoria especializada em recrutamento e treinamento, oferece ao mercado o “*coaching* de integração”, um processo de adaptação aos dogmas e processos da empresa.

“Quando recrutamos um executivo, ele passa por sessões de *coaching* de integração. Com isso, apoiamos o recém-contratado durante o processo de inserção na nova empresa a fim de que possa maximizar seu potencial de trabalho em um curto prazo de tempo”, disse o sócio da NeoConsulting Rubens Gimael.

De acordo com o engenheiro César Jorge Maalouf, o serviço também o beneficiou. “Acelerou o meu processo de integração na empresa”, conta o engenheiro. Para ele, “o *coaching* ajuda o executivo a se posicionar melhor dentro da organização e a trabalhar melhor com o time”. Segundo Gimael, “o objetivo da NeoConsulting é oferecer ferramentas para que o executivo possa maximizar a capacidade de compreensão e percepção do que está acontecendo”.