

O executivo humano, quase biônico, que todo mundo quer

Jeffrey Abrahams

A guerra pelo talento continua cada vez mais acirrada desde que operamos em uma economia globalizada. Querem um "homo sapiens transgênico", quase biônico e que incorpore todas as características necessárias para realizar os desafios e resultados sonhados pelas companhias. Uma lista interminável de competências. Querem, num pacote só, o líder modelo composto de altos índices de capacidade cognitiva e com elevadas doses de conhecimento na área onde atua acoplado de elevados conhecimentos generalistas. Boa dose de assertividade, índices de agressividade temperados com doses altas de energia.

Exigem no DNA do profissional o poder de influência para convencer as áreas de suporte a produzir o alicerce de sustentação dos programas a serem implementados. Por outro lado, necessitam também que seu profissional biônico tenha coragem de se expor à riscos para ser um empreendedor interno. Exige-se o exercício da sociabilidade e o mais importante: ótimo trato com clientes e decoro executivo nas reuniões de empresas.

Para completar o pacote de competências do "homo sapiens transgênico", exigem o componente de alta resiliência para absorver todas as intempéries que vem junto com os desafios. Adiciona-se ao composto executivo a necessidade de ter uma visão estratégica acurada para poder patrocinar os novos destinos e prever riscos potenciais que possam afetar o negócio. Ou seja, alterar a rota, quebrar paradigmas sem quebrar muros. Fazer mais com menos.

Os componentes ainda não acabaram. Altamente desejável também se este produto humano tiver em seus ativos intelectuais o conhecimento do negócio, investimento de um MBA, inglês fluente, quem sabe, espanhol e cantonês. E quase esquecendo o mais importante, "saber trabalhar em equipe". É, sem discussão, necessário um arsenal "zipado" de competências dentro de um Pentium humano digitalizado em todos os sentidos. Um menu completo.

Mas, qual é a probabilidade de encontrar este gênio ambulante solto e disposto a ser raptado pelas empresas para encarar com energia os novos desafios? Normalmente, um bom headhunter será capaz de encontrá-lo. Porém, muitas vezes quem o deseja não está totalmente pronto para sua aquisição. Não por ser uma prima dona, mas por ser realmente diferente e escasso. No entanto, existem empresas que sabem fazer isso muito bem para alavancar o poder dos talentos das suas equipes. Atrai-los e retê-los. Nestas corporações, o presidente e a direção investem tempo para adquirir o seu mais nobre e importante ativo: o ser humano, aquela ou aquele que fará a diferença.

Neste contexto moderno, a única e real observação que posso fazer com certa acuidade é que, para que ambos os lados possam vencer, a chamada inteligência executiva deve residir em três pilares básicos. O primeiro consiste na capacidade cognitiva de análise e solução de problemas. Este pilar é representado por aqueles que conseguem filtrar o essencial e focar no que realmente tem que ser feito. Em segundo, saber trabalhar via pessoas, isto é, ter habilidade para construir times e relacionamentos. Saber lidar com conflitos sem romper as cordas e elos da comunicação. O terceiro pilar é o que considero mais importante para qualquer destino pessoal ou corporativo: o autoconhecimento.

É vital entender as suas necessidades, sonhos e deficiências para tentar corrigir, ou ao menos policiar os traços que possam afeta-lo e aos outros. É preciso aprender a modular seu comportamento diante das diferenças. Dessa forma, o profissional e a empresa diminuam os riscos dele se tornar uma máquina propulsora de desgastes. Ambos precisam alinhar seus potenciais. Tornam-se, assim, corporações humanas, formadas por humanos que realmente farão a diferença. Não creio existir um manual de instruções a não ser a eterna auto-procura do alinhamento: sonho x competências vitais x conhecimento x dedicação x oportunidade e ação para convergir com as necessidades do mercado.

Jeffrey Abrahams é sócio fundador da Abrahams & Associates função

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 19 de mar. 2007. Eu & Carreira, p. D8.