

Preparado para o novo

Em um mercado que muda sem parar, a agilidade para aprender coisas novas virou uma habilidade valorizada → ELISA TOZZI

A capacidade de aprender rapidamente se tornou uma competência valorizada no mercado de trabalho. Por quê? Porque as empresas e os negócios vivem um período de mudanças frequentes, no qual a bagagem de conhecimento que um profissional acumula na carreira nem sempre dá conta de todas as situações a que ele estará exposto. A saída, então, é desenvolver um esforço de atualização permanente, tentando dominar as novidades e as tendências do mercado e da profissão. Segundo o headhunter Gerson Correia, da empresa de consultoria Talent Solution, essa característica é fundamental para crescer na carreira. "Nas empresas, a palavra de ordem hoje é mudança. Um profissional só se desenvolve se conseguir se adaptar facilmente." Rodolfo Eschenbach, diretor da área de talentos da consultoria Accenture, em São Paulo, é da mesma opinião: "Esse profissional é cada vez mais procurado pelas empresas que precisam de gente ágil em seus quadros".

A maior mudança de carreira enfrentada pela engenheira paranaense Karime Abib, de 37 anos, foi trocar um emprego de gerente de qualidade e garantia na Delphi, fabricante de autopeças, por outro, na Unilever, para ser gerente de inovação e complexidade, responsável por reformular a imagem da marca aos olhos do consumidor. Ao fazer a transição do mercado automotivo para o de bens de consumo, Karime precisou entender em pouco tempo uma série de diferenças entre os setores e as culturas corporativas — além de conhecer novas pessoas e, claro, manter o desempenho na nova função. "Observava atentamente como meus novos colegas e chefes agiam", diz.

Uma das características dessa competência é saber encarar as transformações de maneira positiva — sem pânico e com dedicação para esquecer os próprios preconceitos e se abrir ao novo. De acordo com Fernanda Pomim, responsável pela área de liderança da consulto-



Karime Abib, engenheira, 37 anos: agilidade de aprendizagem a ajudou a crescer na carreira

ria Korn/Ferry do Brasil, a habilidade é mais freqüente em profissionais com elevado grau de autoconhecimento. "Essas pessoas conseguem avaliar melhor os sucessos e fracassos e aprender com os erros e acertos", afirma. É possível desenvolver a característica ao longo da carreira. Para isso, o importante é ter vontade de encarar desafios e pedir feedback constantemente. O domínio dessa competência, segundo a Korn/Ferry, também é importante para cargos de liderança. "Liderar uma equipe ou ser responsável por um projeto numa área na qual não se tem tanta intimidade ajuda a ampliar o aprendizado", diz Fernanda. "Além disso, para aprender rápido é preciso ouvir com atenção as críticas de colegas e chefes."

A habilidade de aprendizagem pode se manifestar em diferentes situações — há profissionais com mais facilidade para lidar com diversidade e outros que oferecem resultados maiores em momentos de estresse. Mas existem padrões de comportamento entre os que têm alta capacidade de aprender. A descoberta é dos pesquisadores Michael M. Lombardo e Robert W. Eichinger, fundadores da consultoria de liderança americana Lominger, que hoje pertence à Korn/Ferry. A dupla analisou o comportamento de mais de 50 executivos e descobriu que se pode dividir os profissionais com agilidade de aprendizagem em quatro grandes grupos. São eles:

1 Facilidade para relacionamento

Pessoas assim desenvolvem os conhecimentos a partir do convívio com colegas e chefes. Para elas, quanto mais diferente for o interlocutor, melhor — dessa forma des-

cobrem como pensar de maneira diversa da que estão acostumadas. Aprender, nesse caso, não é uma consequência, é um objetivo, por isso esses profissionais se cercam de pessoas com as quais possam trocar idéias. Conviver com alguém desse tipo é enriquecedor. "Um líder que encara bem as mudanças passa tranquilidade a seus subordinados. E, como gosta de trocar experiências, ajuda os funcionários a desenvolver a capacidade de lidar com a tensão", ensina Fernanda.

2 Rapidez em obter resultados

Os profissionais que atingem bons resultados mesmo em situações de estresse se encaixam neste grupo. Práticos, lembram das

experiências pelas quais já passaram e delas extraem o aprendizado que vai ajudá-los a responder às novas demandas. Eles usam a experiência como aprendizado e respondem aos novos desafios desenvolvendo novos conhecimentos. A exigência de agilidade aumenta conforme o nível hierárquico. "As decisões difíceis — como adquirir uma nova empresa para um grupo, por exemplo - estimulam mais essa capacidade, pois as incertezas crescem de acordo com a dimensão de uma decisão", diz Fernanda. Para aumentar essa habilidade não é necessário estar na alta gerência. Gerson, da Talent, dá a dica: "Fazer as tarefas corriqueiras de maneira diferente estimula o pensamento criativo".

3 Agilidade mental

Quem se sente confortável em meio à complexidade lida bem com ambigüidades, gosta de explicar seu raciocínio para os outros e tem agilidade mental. O aprendizado se dá por meio da convivência com a diversidade de cenários, pessoas e situações. Esse pessoal está sempre interessado em assuntos que fogem da sua área de atuação. "A pessoa se modifica com as experiências. Tudo o que vive, dentro ou fora do escritório, serve para ampliar o repertório de conhecimento", afirma Fernanda. "Quando esse profissional não consegue se desenvolver no trabalho, busca vivências fora do escritório: num trabalho social ou num curso completamente diferente da sua formação, por exemplo."

4 Aptidão para mudanças

Este grupo é formado por profissionais curiosos, que gostam de novidades. "Os expatriados normalmente têm essas características, já que para ser bem-sucedido numa vivência no exterior é preciso desenvolver competências e se adaptar ao cargo e aos costumes locais", conta Fernanda. Essas pessoas lidam bem com desafios e saem de sua zona de conforto tranqüilamente. Mas não é preciso ir a outro país para estimular essas características. Fernanda explica: "Relacionar-se com pessoas diferentes de você e se envolver em atividades pouco familiares estimulam o modo de pensar".

CHEQUE SUA AGILIDADE

A maneira como você reage a situações novas e inesperadas indica seu grau de agilidade de aprendizagem. Responda ao teste desenvolvido pela consultoria Korn/Ferry e avalie como está a sua rapidez de aprendizagem.

SIM ou NÃO

- Você reage positivamente diante da oportunidade de liderar um projeto, um setor, uma nova missão ou um novo grupo de colaboradores?
- Você lida bem com sobrecarga de trabalho ou com tarefas complexas?
- Você costuma se sair bem em situações de alto impacto (como um processo de fusão ou uma modificação drástica na chefia, por exemplo), que exijam aprender algo completamente diferente ou desenvolver novas habilidades?
- Você conhece claramente seus principais pontos fortes e suas oportunidades de desenvolvimento?
- Você lida bem com situações de conflito? E com críticas?
- Você costuma ser bem-sucedido quando está no papel de comando?
- Você tem facilidade para mudar de rumo diante de obstáculos ou de novas informações?
- Você teve sucesso em grandes projetos realizados em pouco tempo e com orçamento limitado?
- Você já teve êxito ao reverter situações de crise?
- Em geral, você se entusiasma diante de desafios novos e complexos?

SE RESPONDEU SIM À MAIORIA DAS PERGUNTAS, ANIME-SE!

Você tem boas chances de possuir um bom nível de agilidade de aprendizagem. Caso tenha mais respostas negativas do que positivas, não se desespere: busque entender o porquê de suas respostas e tente mudar sua atitude diante de situações novas. ●