**Empregado deve buscar capacitação**

*Empresas também podem auxiliar os gestores a se preparar; demanda precisa ser apresentada ao RH*

O profissional deve investir em especializações e em seu próprio aprimoramento como gestor quando a empresa não oferece oportunidades de treinamento e desenvolvimento de liderança a seus funcionários.

A capacitação pode ser complementada com o "coaching" (aconselhamento profissional) ou o "mentoring" (orientação de um profissional mais experiente da área), explica Sergio Enabe, consultor em gestão de pessoas e professor de administração de RH da Unip (Universidade Paulista).

Algumas companhias, porém, contam com abertura para que o novo chefe apresente suas limitações e seu interesse em aprender mais sobre processos de gerenciamento. Nesses casos, o profissional promovido pode pedir ajuda para o treinamento.

Reuniões para definição de metas e de "feedback" são bons momentos para expor o interesse, orienta Peter Susemihl, do Instituto EcoSocial. De acordo com ele, um departamento de recursos humanos bem estruturado conhece essas demandas.

Em novembro do ano passado, ao ser promovido de atendente foi promovido para área de contratos do Nube (Núcleo Brasileiro de Estágios), Jader Lúcio Spíndola, 22, passou por um mês de treinamento em gestão.

"Quando assumi, tinha dúvidas, mas resolvia tudo com meu supervisor antes que ocorressem erros", diz.

**Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 17 out. 2010, Carreiras e Empregos, p. 2.**