

Entrevista Superação - Revista Brasileira de Administração (RBA)

Repórter/Jornalista: Anne Vigna

1 - Um dos grandes desafios na vida profissional (e na vida de um modo geral, claro) é a resiliência. Ou seja, a capacidade de superarmos as adversidades e darmos a volta por cima. E agora, época de Olimpíadas, vemos ainda mais exemplos de superação e, principalmente, volta por cima. Na sua opinião, qual a importância da determinação, da motivação e da superação para a carreira de uma pessoa, seja na área da Administração - para a qual a nossa revista é voltada - seja em outras áreas profissionais?

A determinação em qualquer aspecto da vida é um fator crítico de sucesso, ou seja, é essencial. Para que haja determinação é preciso ter motivação, motivos para a ação. Estes motivos se originam nas nossas necessidades e expectativas, transformadas em objetivos. A superação é a mistura desta determinação com resiliência e capacidade de adaptação.

O esporte traz isto de forma muito evidente, mas no nosso dia a dia, vemos isto nos “atletas do trabalho”, onde a cada dia precisamos superar os próprios limites em busca de resultados cada vez melhores.

A administração de empresas também é um campo fértil de superações constantes, em especial num ambiente de muita instabilidade política e econômica, onde as empresas precisam se reinventar e para isto, necessitam de pessoas muito resilientes. São as pessoas que através de seu trabalho (mente/corpo e coração) vão transformar todos os demais recursos (financeiros, materiais, tecnológicos, etc.) em resultados. Numa era onde o lema é fazer MAIS com MENOS!

2 - Mas sabemos que não é fácil superar os medos e ter motivação para reiniciar uma jornada. Hoje temos a ajuda de coaches e outros profissionais que podem auxiliar nisso. Mas, na sua opinião, como fazer para iniciar uma motivação? Quais os primeiros passos após decepções na área do trabalho?

O primeiro passo é a clareza de propósito e de objetivos. Se o indivíduo não sabe onde quer chegar, a cada dificuldade ele perde o foco e desanima. Ao contrário, quando ele sabe onde quer ir a cada decepção, se o objetivo for realmente aquele, o indivíduo apenas repensa um novo caminho, mas não desiste. Busca outras alternativas.

Os coaches ou até mesmo uma liderança (uma referência para aquela pessoa, alguém que a influencie) podem ajudar a repensar este caminho, mas ninguém ajuda a quem não quer ser ajudado e não sabe o que quer. Muitas vezes, o coach leva a pessoa a enxergar onde ela quer realmente chegar.

3 - De acordo com sua experiência, o que mais ocorre hoje em dia quando falamos em fracasso profissional? Talvez sendo mais clara, quais os fatores que mais levam as pessoas a não terem sucesso e, conseqüentemente, a perderem a motivação? - falo aqui, principalmente na área da Administração, que é tão ampla... E sabemos que também pode ocorrer o contrário, né? Ou seja, a pessoa utilizar seus problemas para se motivar e se superar.

Quando se trata de comportamento humano, cujas variáveis podem ser múltiplas, fica difícil estabelecer relações de causa e efeito, pois o fracasso para algumas pessoas pode levar a uma desmotivação e para outras pode ser um grande motivador. A resiliência se desenvolve quando as pessoas transformam fracassos em aprendizados e depois em oportunidades. Muitas pessoas construíram seu sucesso profissional ou pessoal a partir de uma experiência frustrante.

Outra percepção que também tenho desta situação, que muitas vezes a falta de motivação é a causa do fracasso e não a consequência.

As pesquisas mostram que a falta de inteligência emocional é a causa mais importantes dos fracassos profissionais. A IE diz respeito a cinco atributos mais importantes, o autoconhecimento, a automotivação (tema que estamos tratando), o autocontrole (saber lidar com as próprias emoções), a empatia e a sociabilidade, Por exemplo, raramente alguém é demitido pela falta de competência técnica (está é mais fácil ser desenvolvida)

4 - Profissionais com grande capacidade de lidar com adversidades - e se superar, claro - são mais valorizados no mercado, não são? Por que?

Certamente, vivemos num mundo de muitas adversidades e as pessoas que conseguem transformar ameaças em oportunidades, problemas em desafios, têm mais valor, porque a maioria das pessoas reclamam muito e agem pouco. Aquelas que são resilientes são focadas na ação, na solução. Presidindo um fórum de debates de CEOs e heads de RH, a capacidade de resolver problemas e a resiliência apareceram como condição essencial no perfil do profissional que as empresas estão precisando.

Os concursos públicos e os processos seletivos ainda se preocupam muito com o perfil técnico, com o conhecimento na função, mas são as competência emocionais que determinam o sucesso do profissional. Tanto é, que o melhor especialista de determinada área não necessariamente se torna o melhor líder de pessoas.