



POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

E-mail: contato@jackelineleal.com.br



A CULTURA DA EXPERIMENTAÇÃO APLICADA À CARREIRA E AOS NEGÓCIOS

Não há escapatória: o atual mundo dos negócios exige constante inovação. Essa fala, do professor de Harvard, Stefan H. Thomke, no prefácio do seu livro *A cultura da Experimentação*, é mais que um convite. É um alerta.

Para Thomke, o desenvolvimento de processos de experimentação nas empresas precisa ser a base de tudo. A ideia é que quanto mais você utiliza seu espaço organizacional ou de

equipe para experimentar novas formas de ser, pensar e agir, mais competitivos se tornam você e a empresa em que atua.

Pode parecer piada o que vou contar, mas eu ainda recebo clientes, na minha atual “sala on-line”, que claramente não faziam ideia disso. Talvez você que me lê agora seja um deles e isso realmente me assusta. Em um mercado complexo, onde 63% dos empregos formais criados no Brasil, atualmente, exi-

gem pouca qualificação e pagam até dois salários-mínimos, ser diferente é praticamente ser agulha em um palheiro, mas é a única forma de fazer parte dos outros 27%.

Quando falamos do mercado de Papel e Produtos Florestais, falamos de um nicho ímpar, concorrido, que está um passo à frente das dificuldades do mercado, ao mesmo tempo um espaço como outro qualquer que também possui profissionais e empresas acomodadas no quesito desenvolvimento de pessoas.

Nesse contexto estamos todos na mesma página. Sabemos que a inovação é importante, que ela impulsiona novos negócios, abre mercados e por consequência gera valor para os acionistas. A questão é: com tanta informação, como ser filtro do que realmente importa e, com isso, tomar decisões mais estratégicas e alinhadas com as metas e perspectivas individuais e do negócio?

Fazer mudanças de Mindset envolvem mudanças culturais. Mudar uma cultura é mexer em uma estrutura, seja ela de um único indivíduo ou de toda uma nação, é desafiador. A estrutura é base sobre onde a casa foi construída, é o alicerce e, de alguma forma, com o passar dos anos, as pessoas esquecem que ela está ali, apesar de se sentirem ameaçadas só de pensar que essas paredes possam ser derrubadas.

Com tudo isso, a prioridade por mudar vai ficando na gaveta, e a gente deixa essa demanda para quando acontecer uma tempestade e a casa correr o risco de desmoronar. Pode parecer insano, mas sem dúvidas, é a prática de boa parte dos seres humanos. Nós geralmente sabemos que as paredes não têm mais a mesma estrutura, no entanto, só iremos mexer nelas quando estiverem para cair.

A analogia se refere a você que está lendo. Não sei se você é um gestor, se é parte de um time ou ainda um CEO de uma grande empresa, não importa, pois geralmente isso não muda. A gente nunca acha que precisa de ajuda, a gen-

te sempre acha que é mais forte do que realmente é ou que está entregando mais do que precisa, até o dia em que somos desligados ou, em um caso de maior sorte, recebemos um presente das organizações – algum processo de desenvolvimento para lapidar nossas *soft skills*.

Mas pense comigo. Se a carreira é sua, por que a empresa é que precisa ser responsável por indicar o caminho que você poderia fazer para ter melhor performance?

Durante anos esperamos sentados que as empresas fizessem nosso PDI – Plano de Desenvolvimento Individual – e nos dissessem aonde precisávamos ou poderíamos melhorar. Portanto, isso não é o fim, mas é que em um mundo como o que você vive hoje isso não o torna mais competitivo ou interessante, talvez até um pouco obsoleto.

É Você quem precisa saber melhor do que ninguém quais aprendizados podem colocá-lo em uma posição mais assertiva na empresa em que atua ou no mercado. Receber orientação e apoio do RH interno é, sim, ótimo, mas quando falamos de carreira é preciso caminhar com os dois pés: RH e você mesmo.

Perguntas práticas:

- Quantos livros você leu nos últimos anos?
- Fez quantos processos de autoconhecimento (terapia, coaching ou mentoria)?
- Pediu quantos feedbacks na companhia em que atua? Participou de quantos treinamentos internos e externos, pagos por você mesmo?
- Convocou quantas reuniões para aprendizado com o seu time?
- Incomodou-se quantas vezes com o rumo das coisas?
- Falou para quem sobre isso?

Percebeu? Se você não fez ao menos 3 (três) ações dessas nos últimos dois anos, você é parte do problema e não da solução.

Espero que pense sobre tudo isso! ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Hígor Ricardo Bernardes

Formação Acadêmica: Engenheiro de Produção e cursando Técnico em Celulose e Papel.

Áreas de Interesse: Engenharia; Manutenção; Recuperação; Celulose; Utilidades.



Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/associados/associados/curriculos-e-vagas

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br