

Avaliação psicológica ajuda na carreira

GERSON CORREIA
Especial para a Folha Online

Quando o Muro de Berlim caiu, em 1989 --e com ele a ideologia do comunismo--, alguns profetas do apocalipse pregavam que o capitalismo se tornaria mais selvagem do que nunca.

Felizmente, não é o que se tem notado, pelo menos com relação aos recursos humanos.

Embora as empresas se concentrem cada vez mais no objetivo de gerar valor para seus acionistas, e o façam seguindo diretrizes diversas, muitas têm mudado para melhor os parâmetros de gestão de pessoas.

Tomo como exemplo os produtores de software e hardware, criados nos últimos 15 anos na costa oeste norte-americana.

São organizações que revolucionaram o próprio conceito do capitalismo, tornando centenas de empregados --e não apenas seus donos-- novos milionários.

Quebraram paradigmas de recursos humanos, abolindo a divisão de tarefas em departamentos de seleção, treinamento e administração de pessoal.

Encontrar os melhores profissionais para a empresa deixou de ser um processo autoritário, fechado.

Em vez de escolher entre milhares de candidatos, em avaliações custosas, antipáticas e complexas, essas organizações definiram as competências estratégicas para seu negócio e as tornaram disponíveis para quem quisesse desenvolvê-las.

Um sinal de respeito aos candidatos do mercado e aos funcionários que almejam construir sua carreira na empresa.

Por isso, o autoconhecimento é importante para o profissional que pretende "passar no vestibular" das melhores corporações.

Estar consciente de suas habilidades é um requisito básico hoje. Mas onde obter um "feedback" confiável sobre suas habilidades?

A literatura de auto-ajuda é farta e pode até colaborar com quem quer se conhecer melhor, mas dificilmente vai esclarecer algo sobre desenvolvimento de competências para o trabalho.

Somente análises psicológicas voltadas para o mercado podem realmente orientar um candidato a emprego ou interessado em planejar a carreira.

Quem não é funcionário de empresas que contam com instrumentos como a avaliação 360 graus (feita por pares, chefes e subordinados), pode recorrer a institutos qualificados para este fim.

Esses centros atendem profissionais individualmente e lhes prestam um aconselhamento fundamentado em laudos completos de seus perfis de personalidade.

É um investimento acessível e que vale muito a pena, pois nada é pior no trabalho do que a frustração de não ter se dedicado ao que realmente lhe dá prazer.

Gerson Correia é psicólogo e consultor da DBM do Brasil.