

Quer um emprego melhor?

**Aprenda a
controlar
suas
emoções.**



A GERAÇÃO ATUAL É A MAIS EDUCADA E AVANÇADA TECNOLOGICAMENTE A DAR ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO.

Entretanto, de acordo com números recentes da Secretaria do Trabalho dos Estados Unidos, a taxa de desemprego entre os “Millenials” (idades entre 18 e 29 anos) é praticamente o dobro do que a taxa nacional de desemprego dos EUA em janeiro de 2013.

Ainda que uma economia ruim possa ser apontada como causa, a natureza persistente do perfil dos desempregados sugere que falta, à geração Y, algumas habilidades para manterem-se no trabalho... mas quais?

EMPREGABILIDADE:

Além do IQ

Vários psicólogos estudaram a empregabilidade, que é a habilidade de ganhar e manter um emprego desejado, desde a década de 50 (Feintuch, 1955). Entretanto, de acordo com Robert Hogan e Tomas Chamorro-Premuzic, há uma lacuna significativa entre a pesquisa acadêmica sobre a performance no trabalho, e a realidade do processo de contratação de pessoas.

“De um lado, a literatura empírica demonstra a importância dos atributos psicológicos, incluindo as habilidades cognitivas, para prever a performance

no trabalho”, afirma Hogan, fundador e presidente da Hogan Assessment Systems.

“Por outro lado, conhecemos e estudamos muitas pessoas consideradas brilhantes por seu QI, e que passaram a vida trabalhando em empregos temporários, fazendo freelance, ou recebendo benefícios para desempregados. O que separa essas pessoas, tão inteligentes, mas com baixa empregabilidade, dos seus contemporâneos menos talentosos, mas com maior empregabilidade?”

O QUE OS RECRUTADORES QUEREM

Na década de 90, a Secretaria do Trabalho dos Estados Unidos conduziu uma pesquisa examinando o que as empresas querem de seus empregados. O relatório identificou cinco competências críticas no ambiente de trabalho:

Localizar e alocar recursos

Adquirir e interpretar informações

Entender sistemas complexos

Ser alfabetizado digitalmente

Ter habilidades interpessoais

Adicionalmente, as pesquisadoras Joyce Hogan e Kimberly Brinkmeyer analisaram o conteúdo dos anúncios de emprego nos Estados Unidos durante todo um ano. Do total de posições anunciadas, 47% solicitavam fortes habilidades interpessoais - e essas características também apareciam em 71% dos anúncios envolvendo contato com o cliente, 78% dos que falavam de trabalho em equipe, e 83% dos anúncios de emprego envolvendo gestão de subordinados, e 84% que pediam habilidades de gestão.

“Esses estudos claramente indicam que o sucesso na carreira depende da habilidade de interagir com outros, de construir e manter relacionamentos, e gerenciar o ambiente social”, afirma Robert Hogan.

Apesar da importância das habilidades interpessoais, estudos recentes indicam que estudantes universitários estão se graduando sem terem se desenvolvido neste quesito de forma satisfatória.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A ascensão da EQ

Ainda que a falta de candidatos com boas habilidades interpessoais represente aos empregadores um desafio significativo, também é uma tremenda oportunidade.

Isso porque as habilidades interpessoais são uma função da personalidade, e podem ser medidas usando avaliações psicométricas confiáveis e melhoradas por meio do autoconhecimento e do coaching.

“O ponto de partida para qualquer processo de coaching é elencar as características que estão criando problemas de comportamento”, disse Trish Kellett, diretora da Hogan Coaching Network.

As habilidades interpessoais são uma função da inteligência emocional ou EQ - a habilidade de identificar, processar e gerenciar a sua e a emoção dos outros, com o objetivo de gerar interações

de sucesso com outras pessoas. A inteligência emocional é determinada pela personalidade (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010).

Para entender como a personalidade impacta na inteligência emocional, precisamos entender que a personalidade tem dois lados distintos:

O lado brilhante da personalidade, ou a personalidade normal, descreve as fortalezas e fraquezas das pessoas quando estão em seus melhores momentos.

O lado sombra da personalidade, descreve as pessoas quando estão estressadas, entediadas, ou simplesmente não estão prestando atenção suficiente ao seu comportamento. Sem a devida atenção, o lado sombra da personalidade pode se tornar um obstáculo significativo para se construir e manter relacionamentos produtivos.

Hogan mede a inteligência emocional a partir das características encontradas no lado brilhante da personalidade, que contribuem para a habilidade do indivíduo em identificar, processar, e gerenciar emoções, assim como as características do lado sombra da personalidade que podem interferir nas habilidades interpessoais.

O relatório EQ da Hogan mede seis dimensões-chave da inteligência emocional, tais como:

PERCEPÇÃO EMOCIONAL

Autoconhecimento

O grau em que as pessoas parecem estar em contato com suas emoções

Percepção

O grau em que as pessoas parecem perceber as emoções dos outros

CONTROLE EMOCIONAL

Expressão

O grau em que as pessoas parecem comunicar os estados emocionais desejados aos outros

Influência

O grau em que as pessoas parecem afetar intencionalmente os estados, pensamentos e comportamentos das outras pessoas

COMPARTILHAMENTO EMOCIONAL

Regulação

O grau em que as pessoas parecem manter estados emocionais positivos

Empatia

O grau em que as pessoas parecem sentir o que as outras pessoas estão sentindo

Desenvolvendo a EQ

Ao avaliar a inteligência emocional, as empresas podem oferecer a seus jovens funcionários o autoconhecimento necessário para desenvolver fortes habilidades interpessoais e, em último caso, desenvolver a inteligência emocional, o que ajudará na construção de uma carreira de sucesso.

“O autoconhecimento é a chave do sucesso no ambiente de trabalho”, afirma Kellet. “Ao entendermos nossas fortalezas e fraquezas, podemos aprender a compensar esses comportamentos.”

Com o coaching adequado, esses métodos de compensação podem se tornar uma “segunda natureza”.

“Fazer mudanças comportamentais é como pintar de tinta fresca uma casa antiga”, diz Kellet. “As mudanças podem até parecer superficiais ou até mesmo artificiais. Eventualmente, entretanto, as mudanças se integram às tendências naturais de comportamento, e às formas de se olhar para o mundo e para outras pessoas. Você aprende a ser melhor ao aprender a ler as pessoas e gerenciar suas interações.”

Sobre a Hogan

A Hogan Assessment Systems, cujas ferramentas de avaliação são distribuídas no Brasil pela Ateliê RH, foi criada a partir de décadas de pesquisa, com objetivo de ajudar as empresas a reduzir o turnover e aumentar a produtividade, ao contratar as pessoas certas, desenvolver os talentos-chave, e avaliar a liderança potencial. Saiba mais em: www.hoganbrasil.com.br.