

O valor do autoconhecimento para o profissional de marketing

O desenvolvimento da carreira profissional é um campo que tem se tornado crescentemente relevante, tanto para os executivos como para as empresas, notadamente no segmento de comunicação e marketing. O desenvolvimento econômico e tecnológico deste setor tem feito com que as carreiras profissionais se tornassem mais imprevisíveis devido às mudanças nas oportunidades de trabalho e transformações nos empregos. Um emprego permanente numa única empresa, preferencialmente por toda a vida profissional de um executivo, não pode mais ser considerado um padrão normal de carreira e trabalho nesse setor. Atualmente, as oportunidades de carreira tendem a ser vistas à luz da empregabilidade, reconhecendo-se que o desenvolvimento da carreira frequentemente vai além das fronteiras de uma organização. A noção de uma carreira profissional, determinada pelo treinamento preliminar do profissional, normalmente com um curso de graduação, e pelas oportunidades oferecidas pela empresa, tem mudado para o conceito de uma carreira em mudança, amplamente guiada pelo próprio profissional. Essa mudança na direção da auto-gestão, por parte do profissional no desenvolvimento da carreira, estimula interesses na disposição pessoal que poderia explicar porque este tipo de auto-gestão vai bem com algumas pessoas, mas não com outras. Esse é o ponto. As pessoas são diferentes entre si e, portanto, a pergunta que surge é o quanto o profissional conhece a si próprio? Ele saberia listar as suas competências mais fortes e aquelas que deveria desenvolver? Tem um plano para esse desenvolvimento?

O planejamento da carreira está fundamentalmente baseado nesse autoconhecimento. O conhecimento de suas competências profissionais é início para, então, estabelecer as competências da carreira profissional.

Neste contexto, encontramos o uso crescente do termo genérico *competências do profissional*. Quase sempre deficiente, entretanto, está o entendimento mais específico de quais competências são atualmente relevantes para o desenvolvimento da carreira.

O desenvolvimento da carreira pode ser entendido com uma enumeração de atividades e treinamentos consecutivos. Alinhado com as demandas do mercado de trabalho moderno, existe uma crescente ênfase no papel ativo do profissional e no nível de envolvimento deste em relação à sua carreira. Considerando esse elemento da auto-orientação, as competências na carreira poderiam ser vistas como a auto-gestão das experiências de aprendizado e de trabalho do profissional, no sentido de alcançar o

progresso desejado na carreira. O desenvolvimento da carreira é tido como uma atualização da carreira ativa, que poderíamos definir com a realização dos objetivos e valores pessoais da carreira de um profissional, frente às condições de facilitação e restrição da situação do trabalho.

Poderíamos eleger seis competências de carreira: *habilidade para auto-atualização*, o grau em que o profissional é capaz de atingir objetivos pessoais em sua carreira; *reflexão da carreira*, revisão das competências em relação à própria carreira; *motivação*, revisão dos próprios desejos e valores com relação à carreira; *orientação para o trabalho*, orientado na direção de combinar sua identidade e competências aos valores e competências requeridos numa específica situação de trabalho; *controle da carreira*, planejamento da carreira e a influência do aprendizado no trabalho, e; *networking*, grupos de pessoas de suas relações que sejam relevantes para a carreira de um indivíduo.

O passo mais importante, neste momento é avaliar as competências dos profissionais, lembrando que essa é uma iniciativa de interesse das organizações, porém de maior responsabilidade do próprio profissional de marketing.

A primeira área de avaliação a ser identificada são os valores de carreira do indivíduo, ou melhor, suas âncoras de carreira. Esta pode ser definida como uma combinação de áreas percebidas de competências, motivos e valores das quais não abrimos mão e representam o nosso próprio eu. O próximo passo seria uma avaliação do perfil profissional, dos traços de comportamento, utilizando-se ferramentas que não generalizem as pessoas e que apontem as características mais profundas do profissional, que mudam menos ao longo do tempo e o retrato do momento, influenciado pelo contexto profissional, este mais volátil. Finalmente, uma avaliação das competências profissionais com base nas histórias de sucesso apresentadas pelo profissional numa entrevista individual. Tendo como pano de fundo, seus valores de carreira e seu perfil profissional, os três pilares de avaliação irão ajudá-lo a obter uma clara visão daquelas competências que são marcantes e, principalmente, aquelas as quais necessita de aprimoramento, relacionadas ao seu desempenho atual ou futuro.

Se você já definiu seus planos para este ano, mas não o fez levando em consideração suas competências mais relevantes e aquelas que precisam de aprimoramento, recomendo uma revisão, para que não corra o risco de atingir objetivos que não estão alinhados à sua carreira profissional.

Sami Boulos é consultor em Recursos Humanos e sócio fundador da Boulos Consulting Group.