

## O PROFISSIONAL DE RH QUE PERDEU O EMPREGO

*por Washington Sorio \**

Segundo um estudo americano, ficar sem emprego é a terceira maior dor que um ser humano pode sofrer. A maior é perder um filho. A segunda é perder os pais. Há uma imediata e inevitável sensação de fracasso. Pessoas sem emprego sentem-se sozinhas, constrangidas e inferiores. A vida parece mais insípida, mais tênue.

A maioria das pessoas são definidas em termos de seus empregos e acabam recebendo um sobrenome corporativo. Quantos de nós não conhecemos o Fulano da Xerox, o Beltrano da Shell, o Sicrano do Bradesco, etc.

A verdade é que o emprego ajuda as pessoas a dizer a si mesmas e aos outros quem elas são. A falta de emprego gera diversas implicações, como a baixa auto-estima, ansiedade, sensação de abandono e incompetência, fase de instabilidade emocional e desesperança, intolerância nas relações familiares e sociais que são prejudicadas pela mudança no status social e aumentam as preocupações com a vida financeira e os apelos de consumo.

Como executivo de Recursos Humanos, estou vivenciando essa experiência de “ficar à disposição do mercado” e posso relatar três grandes lições:

- 1) Você descobre que a maioria dos seus amigos estavam ao seu lado somente pelo cargo que você tinha;
- 2) Você passa a administrar melhor suas finanças;
- 3) Você descobre que a maioria dos “profissionais de RH” não dão feedback.

Sempre tive a preocupação de fornecer feedback, no intuito de minimizar incertezas e ansiedades. O feedback é parte fundamental do processo que visa orientar as pessoas a apresentarem comportamento e desempenho adequados a uma determinada situação.

Todo feedback que recebemos em relação àquilo que realizamos é de essencial importância para nosso aprendizado e crescimento. Através de um feedback podemos modificar nossa maneira de encarar e lidar com determinados assuntos e idéias, e trabalharmos com mais empenho se necessário, em busca de melhores resultados. Pessoas bem-sucedidas sabem valorizar as críticas que recebem e aprendem a utilizá-las em proveito próprio.

Se a área de Recursos Humanos já não suporta mais viver apenas nos seus moldes tradicionais, agora, então, é a verdadeira hora de mostrar que o pensamento vai além do discurso. Esse deve ser o momento da inovação.

Existe um limite para se continuar vivo, competitivo e produtivo. E são as pessoas que podem ou não contribuir para esse sucesso. São os Recursos Humanos que fazem isso em qualquer empreendimento.

Outro fato curioso é que conforme pesquisa da DBM - Drake Beam Morin do Brasil - mais de 80% dos executivos são contratados através da rede de relações pessoais (networking).

O grande segredo do networking é que quanto maior o número de pessoas que souberem que você está buscando um emprego e do seu objetivo de continuidade de carreira, maiores as chances de você ficar sabendo das oportunidades e de ser encontrado por alguém que necessite de suas qualificações.

O mundo está cheio de oportunidades. Acredite! Eu só preciso encontrar uma empresa, que não seja voltada para o conservadorismo, onde eu possa colocar em prática e maximizar o uso dos meus conhecimentos, alinhando a gestão de pessoas com as estratégias e necessidades do negócio.