



Adestramento CORPORATIVO

Profissionais de diversas empresas têm investido seu precioso tempo para participar de eventos "educacionais" (programas estruturados, palestras, cursos, seminários...) de formatos e conteúdos variados.

Como participante de alguns deles, por obra do ofício, imagino que, ao voltarem às suas bases, devem defrontar-se com um mundo totalmente diferente daquele em que estiveram mergulhados por algumas horas e dias. Que frequentam tais eventos em busca de mais educação, em sentido amplo. E que, na maior parte dos casos, encontram um coquetel de receitas de sucesso fácil, siglas desconexas, discursos sem sentido prático no mundo das empresas, experiências pseudovitoriosas (pois se referem a boas práticas em culturas organizacionais e situações únicas) e saem deles com as mãos vazias - a não ser por uma pasta e apostila.

Gostaria que os responsáveis pelo mercado de educação executiva chamassem a atenção desse público para a realidade dos agrupamentos organizacionais e para a importância das suas atuações na formação de bons profissionais e aumento do nível de qualidade de vida das equipes sob seu gerenciamento. Isso geraria, na sequência, melhores resultados para suas unidades e - portanto - para as empresas em que trabalham.

Sugiro algumas linhas de pensamento para programas de educação execu-

tiva. Imagine que você está sendo convidado a trabalhar em um local:

■ Em que, após um longo processo de seleção, terá de vir "ready to work", pois não receberá formação complementar (vulgo treinamento) sistemática; apenas instruções pontuais sobre as rotinas e processos;

■ Em que sua aculturação ao ambiente será uma verdadeira loteria. A

Participar de eventos,
por vezes, parece mais
um day-off do que
uma oportunidade de
aprendizado

maior parte dos valores e crenças da organização lhe será passada por colegas em momentos de descontração, sem contar aquelas descobertas que fará por intuição ou por "moto próprio", após ter violado, devido ao desconhecimento do novo ambiente e das regras na empresa;

■ Em que será tacitamente incentivado a esconder seus verdadeiros sentimentos para "sobreviver profissionalmente". E quando estiver dominando essa técnica, terá a oportunidade de ensiná-la, também tacitamente, a

seus subordinados e colegas;

■ Em que será convidado a participar de grupos que planejam trabalhar "contra" outros colegas e sub-grupos para interesses diversos, todos contrários aos objetivos da empresa;

■ Em que ficará subordinado a profissionais que não poderão, não desejarão ou não saberão apoiar seu desenvolvimento profissional;

■ Em que, em muitos casos, você e outros colegas serão enviados a seminários, palestras e eventos não por mérito ou por ser considerado um programa de melhoria profissional, mas para que tenham uma espécie de *day-off que* contribua para lhes "melhorar a motivação";

■ Em que será motivado a privilegiar a tecnologia frente ao conteúdo, no que diz respeito a processos administrativos, gerenciais e de educação, sob pena de ser tachado - pelos colegas - de resistente, retrógrado, *out*

Noventa e oito por cento desses pontos têm indicação para "cura" por meio de processos educacionais sistemáticos; isto é, constantes investimentos na formação de pessoas nos fundamentos gerenciais de base sólida.

E é esse o movimento que levará as empresas, o mercado e as pessoas, a relações mais bem construídas, com níveis de qualidade de vida mais "humanos".

Eduardo Najjar é professor universitário, autor, consultor organizacional e conferencista; membro da diretoria da ABRH. E-mail: enajjar@allglobal.net