

CORAÇÃO versus MENTE versus MÚSCULO

por Maria Inês Felipe

"A mente que se abre a uma idéia, jamais voltará ao seu tamanho original"

A. Einstein

Atualmente por questões de sobrevivência, percebemos a grande demanda e interesse pelo tema criatividade e inovação.

Em pesquisa realizada pela PricewaterhouseCoopers publicada na Gazeta Mercantil do dia 27 de março de 2001, mostra que os profissionais mais valorizados são os realizadores, éticos e criativos.

A criatividade favorece ver o que todos estão vendo, mas visualizando, enxergando coisas diferentes, sendo assim muitas vezes problemas que percebíamos sem solução a criatividade favorece buscar novas saídas.

Outro aspecto interessante é que não basta somente criar, pensar diferente, gerar idéias é preciso analisar, implementar e realizar, visando o respeito a ética, agregando valor ao criador e a organização.

Podemos perceber a criatividade não somente como um instrumento de soluções de problemas, mas também como alavancagem de negócios e surgimento de novos serviços.

Identificamos durante os programas de criatividade que realizamos que na grande maioria a importância de criar surge de uma necessidade, problemas, dificuldades e curiosidade ou a busca de estratégias para manter-se competitivo.

Veja que interessante, podemos observar a criatividade como habilidade indispensável devendo ser cultivada tanto do ponto de vista pessoal como organizacional, especialmente, neste momento da história que é marcada fundamentalmente por mudanças.

Afinal criatividade para o que ?

Do ponto de vista pessoal, para crescer, viver melhor e para os negócios, como garantia da competitividade.

Defenir competências críticas da organização poderá ser o primeiro passo para uma implantação de uma gestão de criatividade de maneira eficaz.

Ou também

A gestão da criatividade poderá redefinir ou redescobrir competências críticas da organização.

Qual a nossa participação

Devemos preparar funcionários, gestores para essa realidade, capacitando-os e potencializando-os no pensar criativo.

Tais pessoas necessitam estar comprometidas e envolvidas com o negócio da organização, serem autônomas, formar times de trabalho, ter visão do futuro, estar em contínuo aperfeiçoamento e abertas para um novo pensar, novas idéias.

A atuação do Consultor Interno de Recursos Humanos de maneira criativa é fundamental neste contexto, temos que tomar o remédio que receitamos.

A prática criativa favorece estabelecer correlações, conexões, entre aspectos que num primeiro momento parecem antagônicas .

Realizar um interface calcado na necessidade da empresa, lidar com opostos e a busca de soluções, passa a ser o grande desafio para o profissional e o pensar de forma estratégica e criativa é um atributo fundamental para o seu sucesso.

Há casos em que a necessidade poderá ser suprida através de programas de treinamentos e temos que identificá-los como um processo global, devendo existir uma visão de totalidade nos vários níveis de conhecimento tais como: expressão sensorial, intuitiva, afetiva, racional e transcendental e acima de tudo focado em resultados, ou seja é observar globalmente e agir localmente.

No mundo da economia globalizada cada vez mais necessitamos de ações e lideranças locais e o estabelecimento de objetivos claros, precisos passa a ser uma estratégia fundamental para que os treinamentos possam ser vistos como investimentos e com retorno garantindo, ai sim podemos medir resultados.

Mesmo tendo que trabalhar com objetivos claros, mensuráveis, cabe também horas destinadas para a criação, inovação de novas estratégias, produtos, comportamentos.

Este profissional deverá agir como fornecedor interno, desenvolvendo melhorias nos serviços oferecidos, bem como adequando-se as necessidades de seu cliente interno, identificando problemas e propondo soluções criativas, muitas vezes faz-se necessário contratar o Consultor Externo para realizar determinadas atividades.

Portanto conhecer a empresa, seu negócio, objetivos, competências críticas e resultados esperados será fundamental para a contratação do Consultor adequado e será cada vez mais a sua prática habitual.

Atrelar competências críticas do negócio as humanas, passa a ser o segundo grande desafio da atuação do Consultor, sem perder, obviamente, a flexibilidade que favorece o pensar e agir criativamente.

A receita da competitividade permanente está na capacidade de definir competências, estratégicas, assim como uma organização voltada para o aprendizado e sua aplicação, desenvolvendo ações, que possibilitem a busca de outras alternativas, saídas para antigos e novos problemas, desenvolvimento do pensamento criativo, abertura para ações criativas, uma **“learning organization”**.

A área de Recursos Humanos, junto com os gestores, tem uma grande parcela de responsabilidade que é gerenciar e desenvolver a criatividade, como fator de competência tendo claro a situação atual da organização, identificar necessidades futuras, estabelecer planos de ação, e corrigir os “gaps”.

Surge assim, a necessidade de alterações em padrões de valorização social e cultural, bem como das condições de vida, pois somente dessa forma conseguiremos integrar as expectativas dos empresários com as dos funcionários.

A requalificação dos funcionários para atender todas as necessidades, aberturas as novas idéias, através de uma gestão criativa a quebra ou reformulação dos modelos mentais entre tanto dos executores, gestores e presidentes passa a ser hoje, o grande desafio.

Devemos entender a competência criativa, como capacidade de agregar valor ao negócio, através do patrimônio pessoal, estimulando tanto o desenvolvimento pessoal, quanto o e grupal e empresBernhardMod.

Em resumo, a objetividade é um traço criativo e abrange a capacidade de:

- Gerar idéias;
- Resolver problemas;
- Utilizar-se de coisas de forma não rotineira;
- Buscar respostas prontas e perspicazes;
- Dar forma às idéias novas;
- Vencer obstáculos.

“ Criar, inovar é como respirar, faz parte da necessidade humana e sobrevivência dos profissionais de sucesso ”.

Maria Inês Felipe

mariaines@mariainesfelippe.com.br

A autora atua na área de Recursos Humanos apóia as empresas em seus processos de Desenvolvimento Gerencial e equipes, Diagnóstico das relações trabalho, Avaliação de Potencial, Competências e Desempenho, Programas de Criatividade e Inovação, Coaching em projetos de Gestão Pessoas, Soluções Inovadoras de Problemas Organizacionais.

Psicóloga, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, Máster em Criatividade e Inovação Aplicada - Universidade de Santiago de Compostela, Espanha. Participou do Training Course on Solving Human & Organizational Problems for Brazil – Japão.

Realizadora de workshop e palestras no Brasil e no exterior (ONU em Angola , África do Sul, Venezuela, Argentina, Portugal, Espanha e México). Palestrante do IBC- Internacional Business Communications e vários congressos Nacionais.

Professora de pós graduação e MBA do Instituto Chiavenato, FAAP, Universidade Anhembi Morumbi, Faculdade de Alagoas, Maringá e Londrina.

Professora convidada pela USP para ministrar aulas no MBA dos oficiais da Polícia Militar e também da Universidade de Fernando Pessoa (Portugal -Porto) pra ministrar aulas no Máster em Criatividade e Inovação.

Criadora e Gestora do Prêmio APARH - Revista Vencer! de Criatividade nas empresas e do 1º Fórum de Inovação Aplicada ao Negócio . Possui mais de 200 artigos publicados na grande imprensa envolvendo revista especializada . Membro atuante em congressos da ABRH Nacional.

Participação nos livros: Manual de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal - ABTD- Makron Books – Capitulo: Levantamento de Necessidades de Treinamento. Competências para o Sucesso - Ricardo P. Xavier- 2. edição Editora STS- Capitulo: Ronaldinho ou Barrichello. Sua carreira - Evitando os erros que atrapalham - Ricardo P.Xavier. Editora STS- Capítulos: Você Administra ou Executa? Você possui o Entusiasmo?

Acesse o site: www.mariainesfelippe.com.br



Fonte: Adriana Bender (Assessora de Imprensa)

www.mariainesfelippe.com.br