



Duas dicas podem ajudar advogados a conseguir empregos

Não faltam recomendações no mercado de trabalho sobre como criar uma boa impressão na busca de emprego — ou para conseguir uma promoção. A mais conhecida é, certamente: não seja modesto, destaque suas grandes realizações. Mas dois consultores americanos dizem, em artigos separados, que ultimamente os empregadores estão dando mais atenção a dois fatores especiais: o potencial de realizações do candidato, em oposição a suas realizações no passado, e o esforço que o candidato está investindo na empreitada de conseguir o emprego.

“Não seja modesto; destaque seu potencial para grandes realizações”, diz a consultora, escritora e diretora do Centro da Ciência da Motivação da Universidade da Colúmbia, Heidi Halvorson. “É uma estratégia mais eficaz. Nós temos uma tendenciosidade, abaixo da percepção consciente, que nos leva a preferir o potencial de grandeza a alguém que já a conquistou”, ela afirma.

Para a consultora, quando empregadores têm de decidir quem contratar, quem promover ou mesmo com quem fazer negócios, eles não gostam do “grande sucesso” tanto quanto gostam da “próximo grande sucesso”. Em outras palavras, elas gostam de “promessas” de um grande futuro, a consultora escreveu para o blog do Harvard Business Review.

Essas conclusões são sustentadas por estudos de pesquisadores da Universidade de Stanford e também da Escola de Negócios da Universidade de Harvard. Em um desses estudos, os pesquisadores pediram a entrevistados para decidir sobre a contratação de jogadores, oferecendo-lhes estatísticas de cada candidato — pontos marcados, rebotes, assistências etc. Para um jogador, os números revelavam o que ele já realizou na carreira. Para outro, mostravam projeções do que ele poderia fazer nos próximos cinco anos. O jogador com maior potencial, para o futuro, foi selecionado e os contratantes pagariam a ele o maior salário.

Em outro estudo, os pesquisadores examinaram avaliações de candidatos a empregos. Compararam as percepções de empregadores sobre alguém com dois anos de experiência relevante, com alta classificação no teste de liderança, contra alguém que sem experiência relevante, mas com alta classificação no teste de potencial liderança. O segundo candidato foi aprovado. Perguntados, os avaliadores disseram que o currículo do candidato com dois anos de experiência era mais impressionante. Mas, mesmo assim, selecionaram o candidato com potencial de liderança.

Há uma razão para isso, diz a consultora. Quando o cérebro depara com incertezas, ele presta mais atenção nas informações que podem esclarecê-las do que em informações sobre fatos comprovados. A incógnita leva a um processamento mais profundo das informações disponíveis. Por isso, segundo ela, é mais importante fornecer ao possível empregador informações sobre o potencial do candidato, para o futuro — ou sobre o que poderá fazer por ele — do que sobre suas realizações no passado — ou sobre o que fez para outro empregador.



Demonstração de esforço

Outro atributo que vem conquistando os empregadores, na hora de contratar um novo empregado, é a capacidade do candidato de investir esforço no processo de sua própria contratação.

A teoria é simples, diz o empresário Jason Fried, em artigo para o site Inc.: o candidato que investe um esforço acima da média para ser escolhido em um processo de seleção demonstra que será capaz de colocar esforços acima da média no trabalho, incluindo para superar as próprias limitações.

De uma maneira geral, um percentual significativo de candidatos atendem os requisitos de qualificação determinados pela empresa, para a contratação de novos funcionários. No entanto, menos de 10% demonstram essa capacidade de colocar um esforço extra para vencer uma concorrência. E uns poucos se sobressaem nesse quesito, subindo imediatamente para o topo da lista.

Nenhum empregador pede a um candidato para demonstrar sua capacidade de esforço. Cabe ao candidato demonstrá-lo de sua própria maneira. Isso começa na preparação do currículo. Muitos candidatos apresentam um currículo “genérico”, destinado a empregadores em geral. Alguns se dão ao trabalho de preparar um currículo específico para o empregador em questão.

Fried conta que um candidato ao emprego de designer, em sua empresa, fez uma página na Internet, em que juntou peças relevantes de seu portfólio a objetivos específicos da empresa, para demonstrar como se encaixavam. “Um grande candidato não fala sobre generalidades que o tornou grande na profissão. Ele fala sobre qualidades ou fatos específicos, que mostram como será útil para os planos da firma”, diz Fried.

Foi assim também que o empresário contratou seu primeiro funcionário, um estudante, que veio a ser seu sócio no futuro. Fried havia escrito no blog da empresa que estava tendo dificuldades com uma certa programação de computador. Muitos responderam, oferecendo algumas ideias. O estudante o ensinou a resolver o problema, passo a passo. E esclareceu todas as suas dúvidas, por e-mail.

“Ficou óbvio para mim que ele tinha essa capacidade de colocar mais esforço no que fazia do que todas as demais pessoas que me escreveram. Ele sequer tinha alguma coisa para escrever em seu currículo, mas, mesmo assim, eu o contratei como programador, por meio expediente. Quando ele se formou, se tornou funcionário em tempo integral e, algum tempo depois, meu sócio”, conta o empresário.

Date Created

30/08/2014