

## LIÇÕES DE UM HEADHUNTER

BREEN, Bill. Lições de um Headhunter. VOCÊ. Ano 1. N.11, Maio 1999

RESUMO: No ambiente selvagem do mercado de trabalho, é preciso acertar o alvo: encontrar o emprego certo na empresa certa. Nick Corcodilos mostra como.

PALAVRAS-CHAVE : Emprego - Entrevista.

### Lições de um Headhunter

Quando Nick A. Corcodilos começou sua carreira como headhunter há aproximadamente 20 anos, tinha um olho aguçado para descobrir talentos, mas nem sempre era bem-sucedido. Embora realizasse sua parte com sucesso, os candidatos freqüentemente falhavam na deles. De seu escritório, no Vale do Silício, na Califórnia, entrevistava verdadeiros astros em desempenho para empresas de primeira linha como Xerox, IBM, GE e Hewlett-Packard. Corcodilos, hoje com 43 anos, sabia que esses candidatos eram perfeitos para o cargo - mas não estavam vendendo seu peixe corretamente. Estavam falhando antes, durante ou depois da entrevista principal.

Assim, em vez de apenas garimpar novos talentos, Corcodilos passou também a orientá-los em sua conversa com as empresas. Ajudou-os a diminuir sua margem de erros - indicando-os para um número menor de empregadores, auxiliando-os a fazer os contatos certos, e ensinando-os a dizer o que as empresas querem ouvir em uma entrevista. Acabou entrando na Internet e, mais tarde, escreveu um livro intitulado *Seja Seu Próprio Headhunter* (Editora Futura). Depois de ter transferido sua base de operações para a cidade de Lebanon, em Nova Jersey, passou a orientar o desenvolvimento de carreira de altos executivos em empresas como AT&T, Merrill Lynch e Procter & Gamble.

Para ajudá-lo a ter sucesso nas negociações em torno do seu próximo emprego, pedimos a Corcodilos que redefinisse as regras essenciais do processo de busca. VOCÊ S.A. reproduz a seguir o que ele acha essencial.

1) Seu currículo não é relevante. Os headhunters sabem que um currículo dificilmente o coloca em uma empresa. Esse texto, escrito em duas ou três folhas de papel, não é capaz de defendê-lo ou de dirimir dúvidas a seu respeito. Tudo o que um currículo pode fazer é delinear o seu passado - o que é altamente irrelevante para a empresa que o quer hoje. Seu passado não garante que você seja capaz de executar, agora, o trabalho que precisa ser feito na área do gerente com quem você está tendo uma entrevista de emprego. "Um currículo deixa a cargo do empregador estabelecer o que você pode acrescentar à organização", diz Corcodilos. "Essa é a melhor maneira de vender sua imagem." Lembrando um velho provérbio de marketing segundo o qual uma amostra grátis do produto dá ao cliente motivos para querer mais, Corcodilos sugere que você faça o mesmo com seu currículo: dê à empresa um exemplo do que você pode fazer por ela. "Crie um novo campo em seu currículo", aconselha. "Chame-o de 'Vantagens Adicionais'." Em duas frases, descreva as vantagens que você tem a oferecer ao empregador. Seja específico: você provavelmente terá que criar um currículo à parte para cada empresa que abordar. "Se você incluir um resumo de suas vantagens que atenda às

necessidades de quem o está contratando, seu currículo se transformará numa ferramenta de marketing. Ela o distinguirá dos demais candidatos como alguém cujo objetivo é ajudar o empregador - em vez de alguém que está apenas procurando um emprego."

2) Procure o departamento de RH - e nunca mais você será visto! Os headhunters lidam com os departamentos de recursos humanos das empresas apenas quando estão preenchendo cargos de grande importância, como presidente ou outros postos no escalão superior. Caso contrário, evitam o RH sempre que possível. Você deve fazer o mesmo. "A maioria dos departamentos de RH cria infra-estruturas bizantinas que envolvem principalmente o processamento de papéis", diz Corcodilos. "Eles embalam, organizam, arquivam, classificam você. Então, se você não se perder na confusão, o RH provavelmente passará seu currículo a um gerente que, de fato, sabe o que significa todo esse trabalho." Resultado: é melhor falar diretamente com as pessoas que precisam do seu trabalho.

Na experiência de Corcodilos, apenas alguns profissionais de RH se destacam na busca de um candidato ideal para um determinado cargo, mas são uma exceção. Via de regra, o RH atrasa seu processo de seleção, além de obrigá-lo a competir com outros candidatos. Um headhunter inteligente evitará esse processo dirigindo-se logo de cara à única pessoa que interessa: o gerente que realmente efetuará a contratação. É o que você deve fazer. "Enquanto o candidato típico fica à espera de ser entrevistado pelo departamento de RH, o headhunter estará ao telefone, usando outras vias para acessar o gerente responsável por contratações - ou falando diretamente com ele."

3) Os verdadeiros arranjos acontecem antes da entrevista. Um bom headhunter nunca envia um candidato a uma entrevista exceto que este esteja claramente qualificado para o cargo. Na sua própria busca por um emprego, você deve procurar fazer o mesmo para garantir uma boa colocação. Mas você não fará uma boa combinação a menos que conheça de antemão as exigências para o cargo. E isso exige muita pesquisa de sua parte.

A melhor maneira de conhecer uma empresa é conversando com pessoas que nela trabalham. Kenton Green, 28 anos, um colunista convidado do website Ask the Headhunter (Pergunte ao Headhunter), tem usado essa técnica enquanto conclui um programa de doutorado em engenharia elétrica e ótica na Universidade de Rochester: "Procuo um artigo publicado por alguém da minha área e que trabalha em alguma das empresas em que estou interessado", diz ele. "Então, ligo para essa pessoa e peço um encontro para conversarmos." "Durante a conversa", continua Green, "menciono minha disponibilidade para trabalhar e discuto as necessidades da empresa. Nesse momento uma de duas coisas sempre acontece: ou consigo uma entrevista, ou acabo percebendo que não temos muitas afinidades - e fico feliz por não ter perdido meu tempo enviando um currículo ao departamento de RH daquela empresa."

Um fato que acontece com mais frequência do que podemos imaginar é que, quando você faz uma investigação mais detalhada de uma empresa, acaba descobrindo que não foram feitos um para o outro. "E isso é bom", diz Corcodilos, "porque, quando encontrar a empresa certa, você irá à entrevista com a decisão de que essa é a empresa para a qual você gostaria de trabalhar e, sendo assim, não irá despreparado."

4) Não estude para a entrevista - simule a execução do trabalho. Após pesquisar uma empresa, você descobre seus desafios e objetivos, sua cultura e seus concorrentes. O próximo passo é simular que você já ocupa o cargo que está pleiteando. Prepare-se, aí, para desempenhar várias "tarefas de ação": Mostre que você conhece as funções do cargo. "Pergunte que tipo de problema o empregador espera que você resolva caso venha a ser contratado", sugere Corcodilos. "Certifique-se de que você também entendeu qual o

objetivo que o gerente espera alcançar. Vendas maiores? Mais lucro? Conquista de uma determinada conta a qualquer custo? Seu trabalho é mostrar à empresa como pode ajudá-la a alcançar seus objetivos."

Mostre que você é capaz de realizar o trabalho. "Saiba explicar com clareza quais os passos que você daria para resolver o problema do empregador e atingir os objetivos estabelecidos", diz o headhunter. "Demonstre ao gerente como você pensa e como trabalha." Mostre como a empresa lucrará contratando você. Esteja bem preparado para abordar a questão da lucratividade", diz Corcodilos. De que forma o seu desempenho no trabalho vai reduzir custos ou aumentar receitas? Forneça números. Esses números não precisam ser exatos, mas você precisa defender de forma inteligente suas idéias.

"Atitudes como essas o ajudarão a conduzir a entrevista para onde você deseja ir - direto para o cargo", conclui Corcodilos. "E, tão importante ou mais, elas o ajudarão a causar boa impressão junto ao empregador."

5) A verdade chocante: o empregador deseja contratar você! "Uma empresa realiza entrevistas a fim de contratar a melhor pessoa para ocupar um cargo disponível", diz Corcodilos. "O gerente responsável pela contratação ficará exultante caso essa pessoa seja você, pois assim poderá encerrar as entrevistas e voltar ao seu trabalho."

Conclusão: ajuste sua postura. "Se você estiver convencido de que o gerente responsável pela contratação deseja contratá-lo, então já terá uma atitude positiva durante a entrevista", diz Corcodilos. "E, quem sabe, sua atitude não poderá influenciar o gerente a gostar de você?"

6) Não considere esse primeiro contato apenas como uma entrevista - aja como se fosse seu primeiro dia no emprego. A maioria das pessoas lida com a entrevista como se fosse um interrogatório: o empregador faz perguntas e o candidato responde. Bons headhunters fazem de tudo para evitar essa situação. "Pense na entrevista como se já estivesse em seu primeiro dia de trabalho efetivo na empresa", diz Corcodilos. "Sua postura deve ser igual a de um funcionário da empresa que está ali para falar sobre um novo projeto, e não a postura subserviente de um candidato que está ali na esperança de obter uma vaga."

"Candidatos que na entrevista já se consideram como um funcionário da empresa imediatamente fazem a balança pender mais para o seu lado", diz Corcodilos. "Eles demonstram conhecer o cargo e estar preparados para assumi-lo. Demonstrar que você está a par do trabalho provoca a mais rápida mudança no controle da situação que conheço. Transforma uma mera sessão de perguntas e respostas em um empolgante envolvimento entre duas pessoas que aproveitam a oportunidade para ouvir novas idéias sobre como executar um trabalho."

7) Para conquistar um cargo, faça o trabalho. Como você demonstra que é capaz, realmente, de desempenhar a função que está pleiteando durante a entrevista? Observe como Corcodilos orientou Gerry Zagorski, atualmente gerente de desenvolvimento de negócios da AT&T Wireless, quando ele estava concorrendo a uma vaga na empresa. O vice-presidente que conduzia a entrevista disse a Zagorski que a reunião não podia durar mais que 20 minutos.

Zagorski, hoje com 40 anos, dirigiu-se à lousa do vice-presidente e traçou um esboço dos desafios da empresa, bem como os passos que daria para aumentar os lucros. Passados 15 minutos, olhou para seu entrevistador. "O vice-presidente estava de queixo caído", diz Corcodilos. "Ele disse a Zagorski que não seria necessária uma entrevista. Em vez disso, chamou os outros membros de sua equipe e iniciou uma reunião de trabalho que se prolongou por 2 horas."

8) Você tem uma proposta de emprego? Então entreviste você a empresa. Quando uma empresa oferece uma vaga, está oferecendo mais que o simples título que o cargo encerra, além de um pacote de remuneração - está transferindo parte do controle que detém no processo de contratação. "No início da entrevista, o empregador controla a oferta e o poder inerente a ela", diz Corcodilos. "Mas, a partir do momento que a empresa faz sua proposta e passa a aguardar o que o candidato tem a dizer, transfere o poder a ele. Poucos entrevistados se dão conta de que possuem esse poder."

Corcodilos sugere que você separe a proposta oferecida pela empresa das suas condições para aceitá-la. "Esse é o momento ideal para que você analise como pode mudar a proposta e fazer com que ela atenda a seus objetivos", diz ele. "É o momento em que você passa a exercer o papel de entrevistador da empresa."

Peça para conhecer os membros da equipe que você está sendo convidado a integrar. Peça para ver as ferramentas e os recursos que você terá ao seu dispor. Peça para conversar com gerentes e membros importantes da equipe que possam afetar os resultados do seu trabalho na empresa. Peça uma remuneração maior - mas somente se achar que realmente merece. Enfim, o mais importante: não se preocupe em como o empregador pode reagir frente a todas essas exigências. "Desde que você apresente suas solicitações com profissionalismo e não como exigências pessoais", diz Corcodilos, "uma empresa bem-sucedida levará em consideração o que é importante para você."

E lembre-se: a partir do momento que você obtiver uma proposta, o relacionamento entre você e o empregador se inverte. Desse momento em diante, você é o entrevistador e o gerente responsável por sua contratação, o candidato. "Você vai decidir se aceitará ou não, e em que condições, contratar aquela empresa."