

Quer dizer que você quer o emprego do seu chefe

Também: As sete práticas de um profissional de projeto de sucesso.

De Lindsay Scott

Acho que estou pronto para ser promovido a gerente de EGP, mas meu chefe não vai sair tão cedo. O que devo fazer?

Há uma resposta óbvia: pode ser o momento de considerar procurar uma nova posição em outra organização. Antes de fazer isso, no entanto, considere duas questões.

Primeira: outras oportunidades em potencial no escritório de gerenciamento de projetos (EGP) surgirão na empresa em um futuro próximo? Com as organizações assumindo mais projetos e lançando EGPs em nível de portfólio ou empresa, você tem certeza de que suas habilidades não serão necessárias em outros lugares da organização em breve? Segunda: Você conversou com seu gerente atual sobre suas metas de carreira? Esses tipos de conversas são bem recebidas pelos gerentes.

Pode haver outras oportunidades para você se seu gerente souber que está disposto a progredir e enfrentar novos desafios. Nesse estágio, a conversa precisa ser apenas sobre explorar as mudanças que poderiam beneficiar você e a organização. Mas esteja preparado para transmitir claramente por que você acredita que está pronto para um cargo de gerente. Isso permitirá que seu gerente possa ajudar você de forma mais eficaz.

Um conselho: não fique frustrado neste estágio. Veja a conversa como uma oportunidade de explorar possibilidades e reunir informações sobre o que é possível se você permanecesse na organização. Não tome decisões precipitadas se a conversa não for tão

positiva quanto gostaria. Marque outro horário para conversar novamente com seu gerente depois que ele ou ela tiver tempo para pensar. Muitas vezes não podemos ver oportunidades potenciais disponíveis para nós porque não temos uma visão do quadro maior. Coloque as coisas para funcionar e veja aonde o processo levará você.



Você tem recrutado profissionais de projetos há um bom tempo. Quais são os fatores que normalmente geram carreiras de destaque?

Tanto no recrutamento quanto no desenvolvimento de carreiras, vejo vários pontos em comum entre pessoas que se destacam em suas carreiras de gerenciamento de projetos. Aqui estão sete coisas que observei:

- Elas têm um plano de carreira. Podem não cumpri-lo completamente durante a carreira, mas têm um plano básico que as ajuda a navegar.
- Elas sabem o que está acontecendo no quadro maior: as tendências de negócios, a direção das indústrias que lhes interessam, os últimos desenvolvimentos em gerenciamento de projetos e mudanças nos regulamentos. E sabem como todas essas coisas afetam suas carreiras. Elas trabalham para seus pontos fortes, mas também reconhecem as lacunas que podem ter. Reconhecem que a falta de habilidade é uma oportunidade para melhorar.
- Elas estão no controle de seu próprio desenvolvimento. Não esperam ser informadas sobre qual desenvolvimento seguir nem se contentam com opções limitadas de desenvolvimento exigidas por suas organizações atuais. Sabem como estar prontas para o mercado quando chega a hora certa de mudar.
 - Elas desenvolvem e mantêm uma rede produtiva, reconhecendo que muitas vezes é necessário dar e receber para que a rede forneça valor quando chega a hora certa.
- Elas estão conscientes de que a liderança e a equipe do trabalho precisam de prática constante. Trabalham para melhorar suas habilidades interpessoais através do desenvolvimento formal, aprendendo com os outros e tentativa e erro.
- Elas reconhecem que têm experiência, habilidades e insights para compartilhar com os outros. Buscam oportunidades para treinar ou orientar retribuir com algo à profissão.
- Elas são capazes de atingir o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Sabem que o trabalho pode ficar difícil e estressante, e o essencial é ser mental e fisi-

camente capaz de fazer o trabalho a longo prazo.

Quando combinadas, todas essas qualidades se traduzem em sucesso na carreira.

Ganhei recentemente minha certificação de Project Management Professional (PMP®) e estou planejando os próximos passos no meu desenvolvimento profissional. O que você recomenda?

Em vez de pensar sobre o que vem a seguir em termos de desenvolvimento, pense em seus objetivos de carreira em gerenciamento de projetos. As opções de treinamento adicional dependerão delas, juntamente com o setor ou domínio específico em que você trabalha. Há uma série de certificações do PMI que você pode obter. O PMI Agile Certified Practitioner (PMI-ACP®), por exemplo, é particularmente popular no momento para os gerentes de projeto que trabalham em TI. A certificação PMI Risk Management Professional (PMI-RMP®) é uma boa opção para aqueles que gerenciam projetos maiores e mais arriscados.

Mas é sempre uma boa ideia recorrer à comunidade global de profissionais de projeto para orientação. Comece a ler postagens no blog e outros conteúdos do ProjectManagement.com: registre-se para receber o boletim eletrônico e acompanhar o que as pessoas estão falando. E certifique-se de se tornar um membro do grupo do PMI no LinkedIn, intitulado “PMI Project, Program and Portfolio Management: #1 group for career advancement” (“Gerenciamento de projetos, programas e portfólios do PMI: grupo número 1 para avançar na carreira”), para se unir a quase um quarto de milhão de pessoas trocando ideias sobre desenvolvimento de carreira. Por fim, também sugiro que você pense sobre seus objetivos de carreira observando o PMI Talent Triangle®: considere suas opções de gerenciamento de negócios e desenvolvimento de liderança. **PM**



Lindsay Scott é diretora de recrutamento para gerenciamento de projetos e programas da Arras People, Londres, Inglaterra.

Em vez de pensar sobre o que vem a seguir em termos de desenvolvimento, pense em seus objetivos de carreira em gerenciamento de projetos.