



Afie as suas Habilidades para a Entrevista-Fevereiro 2007

Mark W. Kiker

Mark W. Kiker é membro do conselho de diretores do AUGI. Mark é um membro da National CAD Standards Project e presidente da empresa de consultoria the Core Technology Group. Ele é o editor geral do BLAUGI e, também, publica o caddmanager.com, o jornal dos gerentes de CADD, e o blog do caddmanager.com. Atualmente, ele é diretor de TI da HMC Architects em Ontário, Califórnia.

Recentemente, eu estava respondendo para alguém uma pergunta sobre entrevistar candidatos para emprego e a pessoa quis saber o que eu procuro em um candidato. Isto me fez pensar no que eu gostaria de ver em um candidato para uma posição de gerente de CAD. Também me fez pensar sobre como um gerente de CAD deveria dirigir-se para uma entrevista de emprego. Aqui estão algumas dicas de entrevista: para a empresa que procura bons candidatos (os entrevistadores) e para quem procura um novo emprego (os candidatos).

Dicas para o Entrevistador

Procure alguém que seja confiante. Isto começa com um aperto de mãos e contato visual. Os gerentes de CAD têm que interagir com muitas pessoas inclusive clientes, consultores, vendedores, gerentes e usuários. Necessitam ser capazes de discutir questões diretamente e deixar boas impressões. Ninguém gosta de falar com quem não olha nos olhos.

Analise o currículo. Você deve procurar alguém que tenha boas e sólidas habilidades técnicas. Eles não precisam saber as últimas lançamentos ou tudo sobre sua indústria, mas necessitam ter um bom conhecimento das ferramentas modernas do software. Ao discutir sua formação, você deve ir além do trivial e procurar sinais escondidos que mostrem quanto sucesso eles tiveram em seus empregos anteriores. Vá do currículo aos resultados. As responsabilidades são apenas uma lista de funções de trabalho que não nos diz nada sobre o desempenho naquelas áreas. Procure por resultados e algo de impacto.

Faça boas perguntas. É preciso adquirir entendimento do ponto de vista deles. Eu tenho a tendência de deixar de lado os clichês tais como "diga sua melhor qualidade e pior defeito". Tente algumas questões como "Pense em uma realização de um negócio do qual você se orgulha. Agora fale sobre ele". Esta questão aberta dirá muito sobre quem é esta pessoa. Que tipo de realização menciona? Técnica ou gerencial? Você está procurando habilidades de gerência. Dão-lhe uma lista de itens das etapas que usaram? Podem ser bons em habilidades organizacionais. Eles verificam uma série de economias de custo? Podem ser bons em trabalhar dentro de um orçamento. Mencionam como trabalharam com pessoas ou equipes? Podem ser bom gerentes com pessoas.

Atenção às soluções. Você está procurando alguém que fez a transição do superusuário ao gerente. Procure alguém que desenvolveu habilidades técnicas e tem sólidas habilidades de gerência ou de liderança. Procure ver *quem* é esta pessoa, bem como o que fizeram.



Observe os indicadores positivos de dedicação, compreensão, resistência, foco e etc.

Estabeleça um procedimento. Se você estiver entrevistando muitos candidatos, use as mesmas perguntas. Você pode imaginar que direção eles tomarão, dependendo das respostas, mas para isso funcionar você precisa ter uma base boa e consistente de perguntas. Isto te permitirá comparar "polylines às polylines" (comparação entre duas coisas semelhantes).

Dicas para o candidato

Comece de modo marcante. Um firme aperto de mãos deixa uma ótima impressão. Homem ou mulher, não importa. Um firme aperto de mãos é um dever. Olhe nos olhos do entrevistador. Obviamente, você pode ficar nervoso, mas não fique tímido. Confie em suas habilidades e em seus pontos fortes. Não se preocupe com seus pontos fracos. Sorria. Sente-se corretamente. Pense antes de responder. Fale claramente. Você tem aproximadamente 15 minutos para impressionar e os primeiros minutos são os mais críticos.

Arrume o currículo. Comece por deixá-lo em uma página. O principal objetivo do currículo é conseguir a entrevista. Certifique-se de ter resultados que apoiem suas declarações. "Desenvolvi programas para clientes que aumentaram a produtividade em 25%." "Apresentei sessões de aprendizado do software durante o horário de almoço que reduziram as queixas em 10%". Esteja pronto para defender suas declarações com fatos. "Em uma rotina LISP que eu escrevi reduzi 10 passos para 4. Isto permitiu que todos os 38 usuários reduzissem o tempo de plotagem e acelerassem a preparação."

Inclua comentários intrigantes. Tenha algumas declarações em aberto no seu currículo que ajudarão a manter o interesse do entrevistador. Por exemplo: "Eu criei um ambiente positivo para a produtividade usando diversos métodos comprovados que inspiraram os usuários a seguirem um padrão." Cuidado: não faça assim. Você necessita segui-los com o clareza. Veja a minha discussão abaixo sobre este tópico.

Seja um gerente. Fale sobre pessoas, processos e produção. Estes são termos da gerência. Lembre-se que custo conta. Quando dada a possibilidade, molde suas respostas nestas áreas. "Eu pude criar um ambiente positivo para a produtividade ao dar vale-lanches no valor de \$5 dólares à equipe de projeto que conseguisse menos quantidade de violações quando acessávamos as ferramentas padrões do CAD em seus arquivos. Custou alguns trocados, mas a empresa estava por detrás e isso melhorou o comprometimento. Os níveis de comprometimento subiram para quase 98% num único projeto".

Esteja preparado para os clichês. "O que é menos recompensador no seu trabalho?" Torne isso positivo. Molde sua resposta com algo que o entrevistador concordaria. "Obviamente toda posição tem suas áreas que não são tão recompensadoras como outras. De modo geral, no trabalho, eu tento misturá-las assim eu mantenho uma atitude positiva. Os gerentes de CAD frequentemente têm que fazer um trabalho tedioso. Muitas pessoas não gostam de trabalho lento, sendo assim, eu foco no resultado destas áreas". A idéia é não mencionar algo negativo a menos que tenha uma solução.

Confira no blog Bhuvana Sundaramoorthy (<http://bhuvans.wordpress.com/2006/08/19/50-common-interview-qa/>) algumas dicas para responder aquelas perguntas mais difíceis da



entrevista.

Peça o emprego. Não saia sem de algum modo perguntar sobre o emprego. Eu não quero dizer que isso significa perguntar: "você me empregará?" Eu quero dizer que você deve indicar que quer realmente esta posição e o porquê. "Eu realmente busco trabalhar em um ambiente como este" ou "será renovador trabalhar para alguém como você. Estou muito interessante nesta posição." Você ficaria surpreso ao ver quantos candidatos falham em comunicar o que realmente pensam, embora seja apropriado.

Acima de tudo seja você. Seja quem você é. Não faça fumaça, não minta sobre seu passado, não supervalorize e nem menospreze seus talentos. Venda "você mesmo", não alguma personalidade inteligente inventada que você acha que tem que representar para conseguir o emprego. Se você não estiver mostrando ao entrevistador seu "verdadeiro eu", eles te darão um emprego e esperarão que você exerça-o como se apresentou. Nada é pior do que posar de gerente de CAD.