

## Autoconhecimento e a gestão dos conflitos

Lucas Macedo

Graduando em Processos Gerenciais

### Resumo

O estudo trata de uma reflexão sobre o autoconhecimento nas relações pessoais no trabalho.

### Palavras-chave

Processos gerenciais. Recursos Humanos. Relações. Palestra. Autoconhecimento.

### Autoconhecimento e a gestão dos conflitos

Logo no início de sua palestra a palestrante, Luisa, provoca os ouvintes “Quem aqui nunca teve um conflito na sua vida?”. A partir desse pensamento pode-se discorrer sobre qualquer tipo de conflito, tanto no âmbito pessoal como profissional. Até mesmo conflitos diários como discutido a seguir. Os conflitos são atividades rotineiras para o ser humano, presentes pelo simples fato da existência da discordância e da diferença de pontos de vista entre duas ou mais pessoas, um ato inevitável. Outros fatores inexoráveis para a existência dos conflitos são os valores pessoais, se até pessoas criadas no mesmo ambiente familiar vivem repletas de dissidências entre si, é possível concluir que seres completamente opostos no sentido de oportunidades e valores pessoais tem, portanto, muito mais possibilidades de conflitos. Sabemos que na sociedade real isso não é exatamente uma regra, muito pelo contrário, o conflito de ideias pode sim ser positivo, como, por exemplo, na geração de novas perspectivas sobre um mesmo assunto podem se complementar para assim, gerar uma nova solução para um problema.

É seguido desse patamar que o conteúdo da palestra pode mesclar-se com um ponto importante do filme O Homem que Mudou o Jogo (2011), de Bennett Miller. O filme conta a história real de Billy Beane, um ex-jogador de Baseball que decidiu virar gerente geral do time Oakland A’s. Com orçamento baixo e vendo que o jeito convencional de gestão do time não levaria o time para a liga profissional, ele recruta Peter Brand, um profissional formado em economia, especialista no método em um método que consiste em avaliar jogadores em estatísticas ao invés de contratar por nome

ou somente por valor. Apesar do longa metragem focar-se principalmente em outros pontos importantes da área de estudo administrativo, Gestão de Pessoas e Resultados, existe também uma camada interpretativa para o filme onde é possível perceber a relevância com que os conflitos são mostrados, quando conhecemos o trabalho de Billy Beane e a forma com que mesmo lida com os problemas do time sabes que não trata-se de uma forma convencional de lidar com conflitos. Na mesa de reunião com os dirigentes do clube o protagonista impõe suas ideias de que não é o valor, preço, do atleta que será contratado ou vendido que vai fazer com que os resultados positivos surjam, e sim o amor que eles têm pelo esporte e pelo time que defendem. Através de gritos Billy Beane não consegue convencer o conselho de dirigentes de seu método.

As coisas começam a mudar quando o método de Peter Brand é apresentado para o personagem principal. Os dois unem tanto seus métodos como também seus valores pessoais e maneiras de se lidar com um conflito. Peter Brand tem um jeito menos incisivo e até apático de lidar com suas relações interpessoais, quase um ser recluso mas com muito carisma, capaz de atrair as pessoas para perto de si. Muito diferente de Beane. Com o decorrer da trama os personagens vão conquistando seus objetivos e fazendo com que seu método seja vitorioso, mas não foi apenas o fator da união de ideias que fez com que o conflito se resolvesse, com o passar das partidas da temporada os desentendimentos e diferenças entre os personagens foi sendo sobrepujado pelo autoconhecimento que surge como um amadurecimento do método aplicado pelos dois. Pelo meio da troca de experiências que os embates proporcionaram, Billy e Peter melhoraram como pessoas e profissionais. Billy Beane, tinha a política de nunca falar com um jogador de seu time, nem participava dos treinamentos, mas pela influência do modo amigável com que o colega era visto pelos atletas, percebeu que precisaria gerar empatia com seus atletas para que ‘comprassem’ seu método de gestão, mediante dessa aproximação com seus comandado Billy percebe-se como uma pessoa cativante, em que todos confiam, o verdadeiro líder do time.

Visto esses pontos específicos do filme e da palestra, é plausível afirmar que através do autoconhecimento um conflito pode não apenas ser prevenido como também transformado em uma nova ideia para a resolução dele. Além disso, o processo de autoconhecimento necessita do conflito e da relação interpessoal para tornar-se completo e, novamente, transformando o conflito em algo positivo.

...