EDITORA MANUAL
LIVRO: ADMINISTRAÇÃO EM FOCO – VOLUME 3
ISBN: 978-65-981790-4-5 DOI: 10.29327/5343350
ORGANIZADOR: Me. Afonso Henrique Souza de Assis

CAPÍTULO 7

DESCOBRINDO SEU MINDSET
COMO FUNCIONA A PSICOLOGIA DO SUCESSO

William Pacheco Machado

RESUMO

Por muito tempo as organizações têm como metas o aperfeiçoamento e a criatividade no mundo dos negócios, uma toma de decisão assertiva e com inovações que façam os empreendimentos ficarem à frente de seus concorrentes. O Mindset de Crescimento é abandonar as crenças que limitam o ser humano. Entendem que um ou outro indivíduo podem se desenvolver e ampliar seus conhecimentos ou habilidades se estudar e se esforçar. O Mindset Fixo o indivíduo acredita que as competências, características e os talentos intelectuais são passados de pai para filho, acredita ser hereditário. Com esse contexto, vangloriam-se tais que são capazes de compreender os erros e fracassos como provocações ou incitações e percebe que qualquer aptidão sobrepuja a dedicação. No sentido de alcançar o objetivo é indispensável compreender a composição de sua mentalidade, e se necessário reconfigurar de maneira positiva, que priorize a evolução.

Palavras-chave: Comportamento; Mentalidade; Competência; Habilidade.

ABSTRACT

For a long time, organizations have had as goals the improvement and creativity in the business world, an assertive decision-making and innovations that make the enterprises stay ahead of their competitors. The Growth Mindset is to let go of the beliefs that limit the human being. They understand that one or another individual can develop and expand their knowledge or skills if they study and make an effort. The Fixed Mindset the individual believes that the skills, characteristics and intellectual talents are passed on from father to son, believes to be hereditary. With this context, they boast such that they are able to understand mistakes and failures as provocations or incitements and realize that any aptitude surpasses dedication. In order to reach

the goal, it is essential to understand the composition of their mentality, and if necessary reconfigure it in a positive way, which prioritizes evolution.

Keywords: Behavior; Mentality; Competence; Ability.

INTRODUÇÃO

Por muito tempo as organizações têm como metas o aperfeiçoamento e a criatividade no mundo dos negócios, uma toma de decisão assertiva e com inovações que façam os empreendimentos ficarem à frente de seus concorrentes.

As características tão inerentes as funções não são acessíveis de existirem no mercado de trabalho. Exigindo um grande esforço e tempo, pois encontrar líderes e colaboradores criativos e inovadores, demanda tempo e recursos financeiros.

Porém, esses recursos podem ser encontrados na própria organização, bastando apenas estimular, ensinar e colocar em prática.

Para Beechler e Javidan (2007), descrevem que devem influenciar e dinamizar as decisões e ações para criar soluções em equipe. Assim os profissionais com potencial para aproveitarem as oportunidades, com uma visão diferente dos demais, que sabiam gerenciar as adversidades interna e externa, com habilidade para lidar com diferenças políticas, sociais e culturais

Será necessário que a gestão da empresa mude a mentalidade e cultura da organização. Uma mudança, uma quebra de paradigmas para o sucesso da organização. Um diferencial entre fracasso e sucesso.

Com base no exposto acima, é possível indagar-se cientificamente de que maneira o podemos identificar e mapear as características da nossa mentalidade?

Com base no problema levantado, é possível estabelecer as seguintes hipóteses:

Se estamos operando com uma mentalidade fixa ou uma mentalidade de crescimento. Como podemos desenvolver estratégias para potencializar o desenvolvimento dessa mentalidade mais promissora e de sucesso?

Quais os benefícios que poderão ser gerados a partir dessa transformação?

Para o problema levantado neste artigo, apoiado na classificação de Gil (2002), e observados os objetivos explicitados, o modelo adequado para a investigação é o da pesquisa exploratória, pois se pretende aprofundar conhecimentos a respeito de determinado tema.

Quanto o objetivo geral da pesquisa, os procedimentos indicados para alcançá-lo é pesquisa bibliográfica, pois os dados necessários serão encontrados em trabalhos científicos relacionados ao tema Descobrindo seu Mindset - Como Funciona a Psicologia do Sucesso.

DESENVOLVIMENTO

COMO PODEMOS IDENTIFICAR E MAPEAR AS CARACTERÍSTICAS DA NOSSA MENTALIDADE? SE ESTAMOS OPERANDO COM UMA MENTALIDADE FIXA OU UMA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO?

Segundo Fernandes (2013), o Mindset leva a cultura em respeito para elucidar e reunir os mais variados modelos mentais e sentidos existentes no contexto multicultural, demonstrando uma natureza ética e coletiva para determinada organização.

O comportamento na sociedade e nas empresas estão se tornando fatores cruciais para o desempenho da organização perante a sociedade e referência nas práticas socioambientais e sócias que elavam o status da organização e assim o profissional.

O interesse no Mindset dos colaboradores, automaticamente no comportamento e a inteligência emocional trazem um equilíbrio a organização e faz com que a empresa seja um imã de rentabilidade e crescimento.

Buechel (2014), afirma que o Mindset é formado através da interação entre pessoas e o meio em que vivem, sendo que o nosso celebro filtra as informações do ambiente e interpreta.

Hitt *et al*. (2007) e Lovvorn e Chen (2011), defendem que o Mindset se tornou essencial para os profissionais e acadêmicos, isso porque recentemente o assunto se tornou vital para se alcançar vantagens competitivas, em curto e longo prazo, se bem administrado.

Por esse motivo existe diversas metodologias, ferramentas e tecnologias para identificar o melhor colaborador através de seu tipo de Mindset, têm sido alvo de buscas e implementações constantes nos últimos tempos.

A dificuldade de encontrar profissionais com comportamento regular e inteligência emocional, se encontra em escassez no mercado de trabalho. Os Recursos Humanos das

organizações encontram o profissional capacitado e habilitados, porém imaturos na mentalidade, comportamento e inteligência emocional.

A Mentalidade ou Mindset (modelo mental), é a composição da consciência, uma definição que procura assimilar a tendência psicológica de um indivíduo que favorece certos tipos de pensamentos que logo se tornam um padrão de comportamento.

O Mindset busca aconselhar e evoluir uma nova conduta. Também é aplicado para espelhar a transformação de atitudes dos indivíduos ao longo da existência e o aspecto do modo que administram o triunfo ou a frustração.

Diferente daquilo que é certo de acontecer, como os atributos físicos e o DNA no ser humano já determinado na fecundação, dessa forma o indivíduo terá muita influência na condução. As competências intelectuais estáveis e distintas podem ser desenvolvidas ao longo da vida.

COMO PODEMOS DESENVOLVER ESTRATÉGIAS PARA POTENCIALIZAR O DESENVOLVIMENTO DESSA MENTALIDADE MAIS PROMISSORA E DE SUCESSO?

Segundo Levi *et al*.(2007), existem dois fatores muito importantes quando falamos em Mindset. O primeiro fator é a orientação para o ambiente externo, não somente olhar para dentro. O segundo fator é a abertura, o interesse nos outros, de estar disposto a participar, estar aberto a explorar e a aprender.

Distintas pelo fato de o Mindset se dividir em duas: Mentalidade Crescimento e Mentalidade Fixa. Elas se diferem da seguinte maneira.

O **Mindset de Crescimento** é abandonar as crenças que limitam o ser humano. Entendem que um ou outro indivíduo podem se desenvolver e ampliar seus conhecimentos ou habilidades se estudar e se esforçar.

Abster-se de reflexões, pensamentos e raciocínios negativos como “não irei conseguir”; “não gosto de matemática” ou “não tenho dinheiro para isso ou aquilo”, antes ao menos ter tentado ou pensado na forma de obter aquilo.

Segundo Lovvorn e Chen (2011), o capital intelectual é a habilidade de se ajustar a novos ambientes, fazendo uso do raciocínio lógico e estando aberto as novas experiências.

A forma correta de dizer ou pensar por exemplo quando diz “não tenho dinheiro para comprar isso”, você deve dizer ou pensar “o que posso fazer para adquirir isso”.

Os erros e as derrotas não são vistos como algo negativo, e sim como aprendizagem de como realizar melhor e estar motivado para as conquistas e vitórias. Conservando a ideia de uma jornada, formação indispensável ao desenvolvimento do Minset de Crescimento.

O **Mindset Fixo** o indivíduo acredita que as competências, características e os talentos intelectuais são passados de pai para filho, acredita ser hereditário.

As pessoas associam suas qualidades essenciais, como seu raciocínio, inteligência ou talento, unicamente como aspectos determinados no seu nascimento. Uma vez determinado seus talentos, inteligência e qualidades não terá muito o que fazer para mudar esse aspecto.

O Mindset fixo traz uma pessoa mais centrada e pessimista. Não enxerga nos erros uma oportunidade de aprendizagem e não vislumbra se arriscar. Veja na imagem a baixo as características e diferenças do Mindset de Crescimento e o Mindset Fixo.

Imagem 1- Mindset de Crescimento x Mindset Fix



Fonte:https://blog.monetizze.com.br/empreendedorismo/mindset-fixo-mindset-crescimento/

Através destas particularidades são possíveis a verificação e observações do padrão de comportamento das pessoas, assinalar causas e efeitos à resolução alcançada.

QUAIS OS BENEFÍCIOS QUE PODERÃO SER GERADOS A PARTIR DESSA TRANSFORMAÇÃO?

Com o pensamento positiva você configura a mente e desenvolve diversas competências, e logo terá um comportamento diferente de antes. As crenças são poderosas, porém podem ser modificadas e atualizadas em um novo paradigma para o Mindset de Crescimento progressivo.

Para Beechler e Javidan (2007), descrevem as principais competências de um administrador como: compreender as diferenças culturais, lidar com tensões nas organizações e no meio de convívio, lidar com incertezas, ser influente, gostar ou ao menos saber lidar com a adversidade, ser ambíguo, ter uma noção de dilemas éticos, ser extremamente maleável com as mudanças na organização, nas funções.

O desencorajamento e a tentativa de desestimular virar das pessoas, mantenha-se firme e confiante com uma fé inabalável. As convicções se tornarão qualidades imutáveis para determinação do comportamento.

O QUE FAZER PARA TER UM MINDSET DE CRESCIMENTO?

A tendência para mudança de um Mindset, está em nada mais do que um credo as verdades do cotidiano que o indivíduo enxerga por si só. Para fazer a transição não são necessárias grandes batalhas e sim mudança de hábitos do dia a dia.

1 – Desenvolva hábitos de sucesso - pois o Mindset não mudará do dia para noite;

2 – Seja Receptivo – aceite as novas ideias, caso de errado veja como um novo aprendizado;

3 – Leia bastante – aprimorar-se irá desmistificar as velhas crenças;

4 – Corrija sua postura – assume uma nova postura positiva diante dos problemas;

5 – Comunicação – inclua no seu diálogo e vocabulário palavras felizes;

6 – Comportamento – faça uma autoanalise e verifique se há mudanças para melhor.

Lembrando que existe profissionais qualificados como o coaching para identificar as crenças ainda existentes que te deixa longe do sucesso.

Segundo Buechel (2014) e Hit *et al.* (2007), o perfil de um líder inclui competências e necessidade de flexibilidade, conhecimento do mundo e motivação para usar esse conhecimento para ter ou adquirir o dom de fornecer a resposta mais apropriada para cada contexto cultural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mindset nos exemplifica sobre a importância que atribuímos a frustração e ao trabalho a existência contemporânea. Pessoas que vivem com medo de encarar desafios, vivendo a sombra da imagem que construímos de nós mesmos. Com medo de enfrentar os obstáculos por aceitar que a derrota é certa, vivendo parâmetros distorcidos da realidade.

Para aqueles que não têm habilidades ou competências foi entregue, repudiado a sorte a ao esforço nato.

Com esse contexto, vangloriam-se tais que são capazes de compreender os erros e fracassos como provocações ou incitações e percebe que qualquer aptidão não sobrepuja a dedicação e resiliência.

No sentido de alcançar o objetivo é indispensável compreender a composição de sua mentalidade, e se necessário reconfigurar de maneira positiva, que priorize a evolução.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEECHLER, Schon; JAVIDAN, Mansour. Leading with global mindset. Advanced in Internacional Management. Rio de Janeiro, v.19, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.nete.net/publication/242336715_Leading_with_a_Global_Mindset. Acesso: 21 jun. 21.

BUECHEL, Bettina. Developing a Global Mindset: The five Keys to success. IMD – Internacional Institute for Managemente Development, n. 32, 2014. Disponível em: http://www.imd.org/research/publications/upload/32-Global-mindsets-27-01-2014.pdf. Acesso: 18 jun. 21.

FERNANDES, Otávio Gonzatti. Global Mindset e Inteligência Cultural: a construção de uma nova liderança global. 2013. 233 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), São Leopoldo, 2013. Disponível em: http://biblioteca.asav.org.br/vinculos/00006FB.pdf. Acesso: 25 jun. 21.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais, São Paulo: Atlas, 2002.

HITT, Michael A.; JAVIDAN, Mansour; STEERS, Richard M. The Global Mindset: an introduction. Advances in Internacional Management, Volume 19, 1-10. Elsevier, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/235291697. Acesso: 25 jun. 21.

LEVY, O.; BEECHLER, S.; TAYLOR, S.; & BOYACIGILLER, N. (2007). What we talk about when we talk about global mindset: Managerial cognition in Multinational Corporations. Journal of Internacional Business Studies, 38(2), 231-258. Disponível em: https://www.rearchgate.net/publication/5223256_What_We_Talk_About_When_We_Talk_About_%27Global_Mindset%27_Managerial_Cognition_in_Multinational_Corporations. Acesso: 25 jun. 21.

LOVVORN, AI S.; CHEN, Jiun-Shiu. Developing a Global Mindset: The Relationship between and Internacional Assigment and Cultural Intelligence. Internacional Journal of Business and Social Science, 2011, Vol 2, nº9. Disponível em: http://www.ijbssnet.com/jounals/Vol._2_No._9_[Special_Issue_-_May_2011]/32.pdf. Acesso: 25 jun. 21.