

A MUDANÇA DAS EXPECTATIVAS – O NOVO SENTIDO DAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Será que hoje para um profissional ter sucesso ele deve seguir a cartilha pregada por tantos gurus e publicações sobre carreira? Será que há uma certeza absoluta de que se as pessoas seguirem o que está escrito nos manuais de carreira, o sucesso será certo?

Chegou a hora de pararmos para pensar, antes de entrarmos na corre-corre da empregabilidade. Vamos mudar nossas perguntas e em vez de perguntarmos o que está errado comigo, tentarmos descobrir a razão pela qual estamos levados a nos sentir errados.

Isso irá exigir uma visão mais crítica e profunda do mundo do trabalho que nos fará enxergar nossa posição real e desfazeremos esta concepção de sermos reféns das regras de mercado.

A idéia não é sermos somente profissionais de sucesso, pois a idéia de sucesso não se restringe apenas à área profissional: ela inclui também a idéia de saber viver. Antes de sermos profissionais somos seres humanos, com múltiplos interesses, desejos e atividades, que vão muito além do trabalho e sem os quais não conseguiríamos nem mesmos ser “profissionais”. Temos que buscar um significado para nossas vidas.

Hoje os profissionais tem, frente às empresas, um poder de negociação inédito e que na maioria das vezes desconhecem, isso devido em grande parte porque as empresas estão enfrentando uma mudança radical na forma como são obrigadas a relacionar-se com seus profissionais.

Tudo agora acontece mais rápido e em grandes proporções, ou seja, houve um aprofundamento na dependência da empresa em relação com o mercado e todas estas mudanças alteraram também as relações de trabalho.

As empresas precisam agora de profissionais com maior agilidade e capacidade de criar, inovar e gerar soluções. Um diferente perfil profissional é exigido neste novo contexto para que as empresas possam sobreviver neste novo ambiente.

Mas deste movimento surgiu uma novidade capaz de alterar o quadro a favor do profissional, ou seja, ele agora entra no jogo da disputa e da concorrência entre as empresas. A concorrência pelo consumidor atingiu agora o mercado de profissionais. Hoje quem dá as cartas quanto ao perfil profissional é o mercado e isso remeteu-nos a uma outra mudança nas formas de relacionamento dos profissionais com as empresas: deixando de ser dependência e passando a ser de parceria, uma parceria regida por negociação.

É realmente um momento de transformação profunda que irá beneficiar aqueles que estiverem preparados, é a hora de apostar no talento das pessoas – conceito central do mundo de hoje.

Isso significa do ponto de vista individual ir além de buscar o perfil ideal, é construir um projeto próprio de existência, divertir-se, educar-se, buscar mais cultura e prazer no que fazemos.

A hora e a vez do Talento

Todas as ferramentas e processos usados durante muito tempo para conquistar e reter clientes agora estão sendo usados para atrair e reter os profissionais. Não podemos negar que houve mudanças profundas no mundo do trabalho e talvez a mais forte foi o

sentimento de desligamento do profissional com a empresa. Agora mudar de emprego várias vezes não é mais um problema, o profissional pode ser valorizado pelo fato de estar buscando uma diversificação de experiências.

O funcionário de hoje é cada vez mais investigador, ele investe seu talento e espera um retorno adequado. A empresa não é um fim em si mesma, é a infra-estrutura, o meio pelo qual os profissionais realizam o trabalho e buscam suas realizações. Essa nova concepção do trabalho também ajuda a compreender porque a permanência durante longos anos em um mesmo emprego deixou de ser importante. A lealdade é ao trabalho, aos objetivos propostos, aos resultados – não mais à empresa.

Este novo paradigma é muito satisfatório ao profissional, pois do mesmo modo em que as empresas tiveram de se abrir ao consumidor, ouvi-lo, respeitar sua opinião e colocá-lo no lugar mais importante, agora estão tendo que fazer isso com os profissionais.

Hoje a escolha não parte somente do profissional para com a empresa, mas a escolha é mútua. Tão fundamental como identificar talentos será ser identificada pelos talentos, e desejada como local para se trabalhar.

Planejando sua Carreira

Quando falamos de planejamento de carreira, não se quer dizer que é preciso estabelecer um roteiro detalhado para o desenvolvimento de suas atividades profissionais ao longo do tempo. A rapidez das mudanças e o surgimento de oportunidades e ameaças inesperadas não se subordinam a nenhum plano que possamos fazer. Entretanto é fundamental estabelecer para si mesmo um conjunto de objetivos e metas a ser alcançado a curto e médio prazo, mas mantendo flexível uma estratégia a longo prazo.

A próxima etapa do planejamento é a análise da situação. Trata-se de entender o mundo no qual você está inserido para assim perceber quais são suas vantagens e deficiências. Entendendo primeiramente meus ativos (conhecimentos, competências, resultados alcançados, etc.) e depois o mercado alvo que quero atingir (empresas que precisam do meus ativos), teremos a possibilidade de entendermos nossas deficiências e pontos fortes para a partir daí estabelecermos um plano de desenvolvimento.

Além desta análise e do planejamento, há algumas dicas que são dadas pelos principais profissionais desta área de carreira, tais como:

- Invista em auto-conhecimento, identifique o que você gosta de fazer e no que você realmente é bom, identifique suas competências.
- Trate sua carreira como um negócio. Tenha um plano de carreira a longo prazo que é revisado todo ano.
- Tenha identificado um mentor que lhe ajude em suas decisões de carreira e desenvolvimento.
- Entenda o seu mercado de trabalho - como funciona e todos os *players* deste mercado.
- Leia e conheça muitas informações sobre seu mercado alvo (empresas-alvo).
- Tenha certeza que sua educação formal está de acordo com seu plano de carreira.
- Tenha um plano (dinheiro e carreira) para lidar com as turbulências do mercado de trabalho.

- Aprenda como gerenciar meu *networking* muito bem. Segundo pesquisas, em 2001 mais de 80% das vagas de executivos foram preenchidas por indicações de outras pessoas – Há livros muito interessantes que dão dicas sobre este processo.
- Estabeleça um *networking* (contatos) em todos os níveis.
- Esteja sempre encontrando caminhos para desenvolver novas competências – cursos, palestras, atividades sociais, esportes, leituras, equipes de trabalho multifuncional, etc.
- Tenha habilidades de relacionamento e de comunicação muito desenvolvidas.
- Seja flexível. Esteja aberto a avaliar mudanças de carreira incluindo se tornar um consultor, ou ter seu próprio negócio, porque não?

Por último, não tenha medo de uma transição de carreira. Sempre esteja preparado para isso.

As perguntas que sempre devem ser feitas : Há oportunidades? Posso condições vantajosas e diferenciadas? O que é deficitário em mim que deve ser melhorado para que eu possa alcançar crescimento profissional nessa organização? Ao mesmo tempo que você pensa no seu planejamento e faz sua avaliação pessoal, você acaba avaliando a empresa em que trabalha.

Paulo Henrique Bolgar
Diretor de Remuneracao e Beneficios – Lear Corporation - USA