

Gestão de Carreiras e Desenvolvimento

Em outro artigo com o tema Jogo de Carreiras, refletimos sobre a contribuição das pessoas para a organização, a mobilização de suas capacidades e como lidar com níveis de complexidade das atividades das pessoas para que haja, de fato, esta contribuição. É preciso ainda entender que **Complexidade** é diferente de **Dificuldade**, podemos ter algo difícil de ser feito, mas quando sistematizado isto pode tornar-se simples. À medida que as pessoas aprendem a lidar com o grau de complexidade de suas atividades de trabalho, mais aumenta o seu nível de contribuição para a organização. E quanto mais a pessoa incorpora atividades de maior complexidade, mais ela é desenvolvida. E quanto mais ela ascende no nível de complexidade e contribuição, mais desenvolve sua própria carreira. O gestor de pessoas precisa aprender a conhecer a capacidade individual da sua equipe, muitas vezes pessoas são subutilizadas dentro das organizações, realizando atividades que não mobilizam todo seu potencial e capacidades. Mobilizar as capacidades das pessoas é desenvolvê-las, e desenvolver pessoas é desenvolver a própria organização. Para Peter Senge esta é uma relação simbiótica, no último congresso da ABRH-RJ (2008) ele afirmou ***“o crescimento das pessoas é a coisa mais importante para o crescimento da organização. Ao desenvolvermos as pessoas, desenvolvemos a empresa. A ORGANIZAÇÃO É AS PESSOAS”***. Portanto, gerir a carreira do funcionário nada mais é do que buscar seu desenvolvimento, sua contribuição em níveis cada mais elevados de complexidade. Entendendo também que cada um tem seu ritmo diferente de desenvolvimento, e isto, deve ser respeitado. O grande desafio do RH é, além de promover a orientação de carreira dos seus colaboradores, fazer com que as empresas percebam que o desenvolvimento da organização se dá pelo desenvolvimento das pessoas. Infelizmente testemunhamos uma realidade diferente, em que muito se fala da importância das pessoas, mas na prática a importância das pessoas me parece que não é tão importante assim!

Cibelli Pinheiro

Presidente da ABRH-PE, diretora executiva da Sol Comunicação e Desenvolvimento e Professora em Gestão de Pessoas.