

Refletindo sobre nossa Carreira...

Falar sobre carreira é muito simples, mas refletir sobre como está nossa carreira e como podemos desenvolvê-la requer um pouco mais de reflexão! Lembrando que devemos pensar como um homem de ação e agir como um homem de reflexões.

Analisando o contexto percebemos que a gestão da nossa carreira vem passando por inúmeras e rápidas mudanças, em meados de 80, de obedientes e disciplinados para autônomo e empreendedor, sabendo que em algumas organizações ainda predominam o perfil anterior devido ao controle que se deseja ter das pessoas. No final dos anos 90, as pessoas estão dispostas a trocar de **remuneração** por **desenvolvimento**, percebe-se, então, a busca de empresas que ofereçam condições concretas de desenvolver pessoas. As carreiras estão ficando mais curtas, trajetórias menores e a tendência é que o profissional tenha de 3 a 4 trajetórias de carreira. As pessoas, além de não ficarem mais por muito tempo na mesma empresa, estarão também mudando de carreira, não apenas de área funcional. Começa-se a pensar na carreira além da organização, carreira sem fronteiras! No Brasil, o conceito sobre carreira, vindo dos EUA nos anos 70, é um conceito mais intuitivo ligado às capacidades humanas, seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Na França a discussão é sobre a **Capacidade** não sendo sinônimo de **Contribuição**, ter a capacidade simplesmente não é suficiente. O que se espera, portanto, é a compreensão das demandas do contexto e a mobilização destas capacidades que irão agregar valor às organizações. O olhar é mais sobre a ótica do OUTPUT, ou seja, qual a contribuição que as pessoas podem trazer, do que INPUT (conhecimentos e habilidades das pessoas). Em 2005, vimos que 75% das empresas utilizaram o conceito de OUTPUTS. Mas como podemos mensurar esta contribuição das pessoas? Você gestor de pessoas e carreiras tem refletido sobre isso? O que se tem feito para mobilizar as capacidades destas pessoas nas organizações? E como as empresas estão lidando com os níveis de complexidade das atividades das pessoas para que haja esta contribuição? Pensaremos juntos numa próxima conversa em outro artigo.

Cibelli Pinheiro

Presidente ABRH-PE, diretora executiva da Sol Comunicação e Desenvolvimento e Professora da Faculdade Maurício de Nassau.