

1. Aula 5

1.1. Finalidade de um plano de carreira

Primeiramente, você sabe o que é um Plano de Carreira?

O Plano de Carreira é um atrativo que a empresa oferece para não perder habilitados funcionários. Encontrar talentos, que estejam dispostos a crescer junto com a empresa, é raro! Atualmente, é difícil encontrar uma pessoa que tenha mais de cinco anos de carteira assinada numa mesma empresa. Isso ocorre, porque os jovens dos dias de hoje buscam empresas que os desafiem a serem melhores.

Lembre-se, antigamente, as pessoas formavam-se em escolas ou faculdades, adentravam dentro de uma empresa, e permaneciam nesta mesma empresa pelo resto de suas vidas profissionais.

Os jovens dos últimos anos não possuem mais esse ardor em permanecer em um mesmo serviço.

Para atrair um funcionário talentoso, e mantê-lo dentro da empresa, é preciso oferecer um bom plano de carreira. Mas, afinal de contas, o que é um plano de carreira?

Um Plano de Carreira é um conjunto de benefícios, aumentos salariais e promoções, que são oferecidas ao funcionário de acordo com o tempo percorrido dentro da empresa.

Porém, o Plano de Carreira, além de beneficiar os funcionários e a empresa, tem como objetivo fazer com que o indivíduo obtenha sucesso pessoal, profissional, familiar e comunitário, dessa forma, quatro áreas essenciais para o desenvolvimento humano, crescem de maneira eficaz. Mais do que um plano, o Plano de Carreira é um reconhecimento aos esforços dedicados à empresa.

Com o Plano de Carreira é possível se programar para realização de projetos, avaliar os conhecimentos, se estes são o suficiente ou não. Planejar-se para encontrar o conhecimento que falta, avaliar o que é necessário abrir mão tanto no presente quanto para o futuro, para tornar os sonhos em objetivos concluídos.



1.2. Quando e porque elaborar um plano de carreira

1º Quando: não se definiu o que almeja na vida, em que mercado trabalhar, qual curso fazer, qual profissão seguir para o resto da vida. Ou ainda, aquele que passou por uma decepção profissional e quer encontrar uma nova carreira ou buscar ter seu negócio próprio.

2º Quando: a pessoa tiver dificuldade de se relocar na mesma atividade e por isso busca uma nova profissão.

3º Quando: uma pessoa que trabalhou algum tempo em uma empresa e pretende mudar de departamento ou cargo dentro da própria empresa, e encontra dificuldades para alcançar seus objetivos dentro da empresa ou organizar-se para abrir mão e administrar um negócio próprio, paralelo à sua atividade na empresa, se preparar para mudar de emprego.

4º Quando: se tem seu próprio negócio, mas não está progredindo como gostaria; quem tem uma empresa bem-sucedida e pretende buscar uma segunda opção no mercado, ou, quando está deixando de trabalhar por conta própria e quer voltar ao mercado com carteira assinada.

5º Quando: a pessoa se aposentou ou estas prestes a fazer o pedido de aposentadoria, e não quer ficar parado. Até mesmo quando estiver fora do mercado de trabalho por motivos particulares.

O Plano de Carreira pode variar de uma pessoa para outra, pois as situações que o proporcionam, variam. Porém suas conclusões finais são os mesmos, alcançar os objetivos de forma rápida e com eficácia.

Existe uma dúvida crescente sobre a efetividade do Plano de Carreira. Porém, devemos ressaltar que o Plano de Carreira funciona para aqueles que têm paciência, determinação e abrem mão com facilidade de outras coisas para alcançar seus objetivos.

A área de Recursos Humanos é a responsável pela motivação, e pela colaboração em tornar um Plano de Carreira em algo realizável e palpável.

Agora, porque investir num Plano de Carreira dentro da empresa?

É importante que a empresa saiba que o funcionário tem um plano de carreira?

Sim. Pois tanto o RH como as chefias podem acompanhar, motivar e orientar o funcionário em seu plano de carreira ou ainda ajuda-lo a elaborar um, caso não o tenha. Quando isso acontece na empresa todos saem ganhando. O funcionário que tem o plano de carreira é mais focado nos seus objetivos: age mais rápido, mais dedicado, busca maior conhecimento, trabalha melhor em equipe e tem melhor qualidade. Quando o funcionário tem um plano de carreira e não recebe apoio da empresa, a empresa corre o risco de perdê-lo para a concorrência. Portanto, é importante que a empresa tenha uma estrutura para acompanhar, motivar e orientar o plano de carreira dos seus funcionários.

Plano de carreira é difícil ser elaborado?

Não. No entanto, é necessário que se tenha conhecimento ou que haja uma pessoa com conhecimento para ajudar na elaboração de um plano.

Quando se elabora um plano de carreira para os funcionários, deve-se incluir os quatro pilares dos sonhos por entender que a pessoa não deve se preocupar apenas com o crescimento profissional, mas também pessoal, familiar e comunitário. Quando ela tem planos de crescimentos nestas quatro áreas e trabalha para a realização das mesmas, não tem como não ser bem-sucedida. Uma área contribui para o crescimento da outra e assim o funcionário se torna realizada e com prazer de viver.

1.3. Gestão de Carreira

Podemos utilizar *carreira* para nos referir à mobilidade ocupacional, como o caminho a ser trilhado (carreira de negócios), ou à estabilidade ocupacional (carreira como profissão).

- Carreira deve ser tratada como uma série de estágios e transições que irão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido;
- Carreira deve ser pensada como fruto da relação estabelecida entre a pessoa e a empresa, englobando as perspectivas de ambas;
- Carreira deve ser tratada como elemento de conciliação dinâmica das expectativas entre pessoas e empresas.

Papel da pessoa na Gestão de sua Carreira:

- Como você escolheu sua carreira?
 - Apelos externos (remuneração, status, prestígio...);
 - Preferências pessoais;
- Você tem planejamento para sua vida profissional?

Como planejar a própria carreira?

- Auto-avaliação: avaliação das próprias qualidades, interesses e potencial;
- Estabelecimento dos objetivos de carreira: com base na implementação na auto-avaliação das oportunidades de carreira, estabelecem-se os objetivos e elaboram-se planos de ação realistas que levem aos mesmos;
- Implementação dos planos de ação: envolve a obtenção de capacidade e de experiência profissional necessária ao alcance dos objetivos.

Papel da Empresa na Gestão de Carreira

As empresas necessitam de um sistema de gestão de carreira composto por diretrizes, estruturas de carreira e instrumento de gestão.

Decisão do sistema de carreiras:

- Princípios: o sistema deve ser assentado sobre princípios que representam os compromissos acordados entre a empresa e as pessoas;
- Estrutura da carreira: da concretude ao sistema, uma vez que define a sucessão de posições, sua valorização e seus requisitos de acesso.
- Instrumentos de Gestão: garantem o nível de informação das pessoas em relação à empresa e vice-versa.

Estrutura de Carreira

Os tipos básicos são:

- Em linha: a sequência de posições está alinhada em uma única direção;
- Em rede: oferece várias opções para cada posição na empresa;
- Paralelas: permite orientar a trajetória profissional em duas direções: uma de natureza profissional e outra de natureza gerencial