

Planejamento de Carreira é um oxímoro¹

“O maior erro que você pode cometer é acreditar que você está trabalhando para alguém. Segurança no emprego não existe. A força impulsionadora de carreira tem que vir do indivíduo. Lembre-se: o cargo pertence à empresa, a carreira pertence a você!”

Earl Nightingale, palestrante motivacional

Alguns funcionários têm a expectativa de que a empresa, Recursos Humanos e/ou seu gestor façam alguma coisa por sua carreira, como, por exemplo, planejá-la e fazer com que ela aconteça, como se nada pudesse estar no seu caminho. É uma premissa ingênua? Sim, totalmente. Mas não nos interprete de maneira errada. Boas empresas possuem planos de sucessão, departamentos de Recursos Humanos criam políticas que apoiem essa questão e bons gestores trabalham pelo desenvolvimento de seus funcionários. Isso não significa que promoções sejam garantidas e que tudo o que foi planejado acontecerá. A palavra chave aqui é desenvolvimento.

Os sócios da MAPA vêm trabalhando nos últimos meses, com três grandes organizações globais sobre o tema Gestão de Carreira. Você encontrará, a seguir, o que esses programas enfatizam e acreditamos que vale a pena compartilharmos com nossos leitores. Não nos surpreende que as três empresas tenham foco nas mesmas questões:

1 | Subir não é o único caminho

No mercado atual, onde a mudança é a regra, nós temos que nos reinventar diariamente. Se não fizermos isso, não há desenvolvimento e sim estagnação e, rapidamente, estaremos desatualizados... Muitas pessoas não consideram manter-se

na presente função, uma opção de desenvolvimento. No entanto, como gestores, é nossa obrigação enfatizar aos nossos funcionários que essa é uma opção de desenvolvimento de carreira e, não considera-la, pode ser um sinal de que o fim esteja próximo – em outras palavras, sem essa opção não é possível manter nossa função e estar atualizado com as tendências de mercado.

2 | Movimentos laterais trazem amplitude

Ouvimos de um profissional que construiu toda a sua carreira em Vendas e depois se transferiu para Gestão de Risco. Ele e a maioria de outras pessoas que fizeram mudanças similares mencionam que mais que quaisquer habilidades, a nova função trouxe uma perspectiva diferente e renovada. Não perca essa oportunidade, já que há um enorme potencial para desenvolvimento. Nós nos lembramos de um jovem e promissor executivo de um grande banco global transferido de uma posição de Gerente de Relacionamento de grandes corporações para Diretor de Recursos Humanos... Vários concorrentes internos deram sua carreira por encerrada. Na realidade, pouco tempo depois ele se tornou Presidente das operações locais. Essa perspectiva diferente foi crítica para seu desenvolvimento e futuras promoções.

3 | Às vezes precisamos dar uma passo para trás antes de seguirmos adiante

Oops...você investiu anos de sua vida em sua carreira, apenas para se dar conta de que não curte o que faz. Ou, você precisa de uma mudança para alinhar seu perfil motivacional. Uma vez mais, enfatizamos a palavra *opções*. Uma opção é dar um passo para trás agora para dar um passo para

frente no futuro. Se você fizer uma mudança dramática em sua carreira, você não pode, realisticamente, esperar ter a mesma remuneração ou ter o mesmo nível de responsabilidade. É começar de novo.

Durante nossos workshops conhecemos um executivo sênior que compartilhou conosco sua experiência. Embora sênior, ele se deu conta que não possuía um entendimento prático do negócio, uma vez que em toda a sua carreira ele ocupou posições de staff no Departamento Jurídico. Ele tomou a decisão de aceitar uma função menor em uma área de negócios, com o objetivo de aprendizagem e desenvolvimento. Esse executivo ocupa atualmente uma posição sênior, responsável por uma divisão – um claro exemplo de que esse movimento trouxe retorno.

4 | Às vezes precisamos de menos responsabilidades para encontrar um equilíbrio pessoal

As seguintes histórias pessoais ilustram muito bem este ponto.

A primeira é de uma executiva com responsabilidades regionais, que recusou a promoção a uma posição global porque, como ela disse, “tenho 40 anos de idade e eu quero ser mãe. É agora ou nunca.”

A segunda história é de um executivo que não aceitou uma posição em uma divisão nos Estados Unidos por causa da carreira de sua esposa no país de origem de ambos na América Latina.

Uma terceira pessoa mencionou sua falta de mobilidade por causa da impossibilidade de deixar seus pais já idosos.

Esse é o século XXI.

Algum tempo atrás esses profissionais seriam vistos como “perdedores”. Hoje em dia, dizemos que eles valorizam o equilíbrio de sua vida pessoal e profissional.

Nós recomendamos aos gestores se engajarem em conversas francas com seus diretos sobre os “pedágios” de uma promoção. A maioria das pessoas enfatiza as vantagens (salário maior, mais poder, status etc). E as desvantagens? Menos tempo para estar com a família devido a reuniões com clientes, jantares de negócios e viagens a trabalho.

Não estamos dizendo que uma decisão seja melhor do que a outra. As pessoas precisam estar conscientes das consequências de suas decisões, tanto positivas quanto negativas. Infelizmente, elas fazem parte do mesmo pacote.

5 | Carreiras efetivas são a combinação de talento e alinhamento com valores e motivação

Alguns anos atrás nós estávamos facilitando um exercício de construção de time para um cliente. Durante uma discussão um participante verbalizou que se sentia ofendido quando seus colegas fumavam durante as reuniões, uma vez que isso era contra seus princípios. Ele ficou sem reação quando perguntaram a ele “De onde vem o dinheiro que paga seu salário?” O cliente era uma grande empresa global de tabaco. Alinhamento de valores é crítico para uma carreira de sucesso. Também não minimize seus motivadores. Motivação tem a ver com o que dá prazer. Você curte seu trabalho? O alinhamento perfeito dos planetas ocorre quando você faz um trabalho que seja significativo, que você curta o que faz e, claro, que você ganhe por isso... Se não, como explicar alguns profissionais trabalhando como professores, por um salário reduzido, quando seus talentos poderiam coloca-los em uma corporação maior, ganhando muito mais do que atualmente?



management
and
performance
associates

Nós gostaríamos de fechar este artigo com uma citação da Marilyn Monroe: “Uma carreira é algo maravilhoso, mas ela não vai te esquentar numa noite fria.”

Nos vemos no próximo mês!

¹ Figura de linguagem em que ocorre falso paradoxo; apesar das palavras terem sentido oposto, a frase é coerente.