

“A importância do Plano de Carreira na retenção de profissionais Talentosos”

Publicado em 30 de Março de 2018



Em meu último artigo publicado, “É necessário acertar na escolha do Gestor de Pessoas” chamei a atenção para o Plano de Carreira, colocando-o como um dos pontos chave para um bom desempenho empresarial, o que, certamente, auxiliaria o alcance do êxito da empresa no mercado ao qual a mesma estivesse inserida.

Como sabemos, nos dias atuais, para que não venhamos a correr riscos desnecessários em nossos negócios, em nossas empresas, precisamos estar sempre focados nas frequentes mudanças que se dão no mercado de trabalho. A crescente competitividade nos leva a estar constantemente nos aperfeiçoando.

Este aperfeiçoamento passa pela exigência de que tenhamos um Plano de Carreira, bem elaborado e sempre atualizado! Como princípio básico, todos os nossos profissionais devem trabalhar motivados!

“O Plano de Carreira deverá ser estruturado de forma a que cada profissional conheça o caminho a ser seguido dentro da organização. Deverá determinar as competências exigidas para atendimento a cada posição hierárquica e, ainda, qual é a expectativa da empresa em relação àquela posição.” Repito aqui este parágrafo, do mesmo artigo, pela sua clareza quanto à necessidade do profissional estar bem atendido neste ponto. Afinal, sua vida, pessoal e profissional, dependerá muito do porvir na organização para a qual o mesmo estiver trabalhando.

Nossas empresas precisam de marcas fortes, conhecidas, respeitadas, sólidas o suficiente para que tenhamos a certeza de que as mesmas não são apenas mais uma, dentre outras tantas e, sim, que elas são empresas diferenciadas, empresas especiais, são únicas!



O Plano de Carreira, pela sua importância no processo de manutenção da motivação dos profissionais das empresas, deve ser algo a ficar sob a responsabilidade do

Gestor de Pessoas. É necessário que os colaboradores possuam uma relação de empatia com a organização. Uma das funções do Gestor é exatamente a de conversar e conhecer cada profissional. Assim, as empresas conseguirão conquistar a confiança dos seus contratados, ativando as suas habilidades.



Como já citado anteriormente, o Plano de Carreira contribui positivamente para a vida pessoal e profissional do homem, portanto, as empresas deverão oferecer ao profissional um planejamento, onde esteja delineado o seu programa de crescimento e desenvolvimento no em seu âmbito.

Esta ação deixa o profissional com um melhor domínio da sua trajetória futura possível, ou seja, onde o mesmo se encontra hoje e a direção a ser tomada para o alcance de sua meta. A meta vem a facilitar o colaborador na conciliação dos seus objetivos pessoais com os anseios profissionais.

O Plano de Carreira nada mais é que um Planejamento de Médio/Longo Prazo. Nele são definidas as metas a serem alcançadas para que se chegue ao lugar almejado. Tal Planejamento, comumente, possibilita ao profissional a superação de obstáculos, pois oferece um ambiente de trabalho favorável ao crescimento. Assim sendo, os resultados surgem para ambas as partes. Obviamente, que mais rapidamente para as próprias empresas.

O aumento da Produtividade é de rápida ocorrência e percepção. Profissionais

trabalhando com a certeza que terão oportunidades de subir na organização se sentem mais e, constantemente, motivados, o que os vem a fazer trabalhar com maior empenho e melhor dedicação.

No decorrer da sua implementação é sugerida ao Gestor de Pessoas, através de consultas e orientações dos seus auxiliares especialistas, a identificação daqueles profissionais que estão mais bem preparados para os seus programas de Crescimento ou Desenvolvimento.

Quanto ao Crescimento a atuação da empresa deverá focar às suas ações na melhoria qualitativa daquilo ao que o profissional já realiza, ou seja, ofertar-lhe cursos, palestras, seminários, etc. nos quais o mesmo poderá vir a ser mais capacitado para a execução das modernas técnicas a serem empregues para a obtenção de uma maior produtividade.



Já quanto ao Desenvolvimento, a visão do Gestor deverá estar aguçada, pois a sua capacidade de identificar profissionais capazes de passar por um sistema de rodízio de atribuições e funções, não deve ser falha. Ao errar nesta escolha poderá colocar em perda um excelente profissional em uma determinada tarefa ou atribuição. Pois, ao perceber a sua dificuldade em desenvolver-se, normalmente perde a motivação para a execução da sua atividade anterior e, por consequência, passa a figurar como um problema para a empresa e não mais, uma promessa, como a esperada. A desmotivação, fatalmente, passará a rondá-lo!

Devemos, ao traçar um Plano de Carreira, incluir todas as profissões, considerando-se aí, discussão de objetivos profissionais, avaliações de desempenho, dicas úteis

para melhorar a produtividade e, até, possíveis mudanças no organograma da empresa, se for o caso. O Planejamento, na sua elaboração e acompanhamento, possui a vantagem da criação de uma aproximação maior entre o Profissional e o Gestor. Esta ação, para além de permitir a prática de um diálogo entre parceiros, auxilia a um melhor desempenho da empresa, como um todo.

Hoje é muito comum à utilização do Plano de Carreira. São normamente organizações que operam com Planejamento Profissional. É realmente uma ferramenta muito útil e que, de certa forma, assegura melhores condições futuras a todas as suas equipes.

Alexandre Rocha - Economista

 **MULTI - MÉTODOS**
Consultoria e Gestão Empresarial
PCA - Presidente do Conselho de Administração

**“Talento é quando um atirador atinge o alvo que os outros não conseguem.
Gênio é quando um atirador atinge o alvo que os outros não veem”
autor desconhecido**