Sabemos muito bem, que a escolha de uma carreira, influencia o indivíduo no seu trabalho, no relacionamento com as pessoas, ou até mesmo no que cada um reconhece como expectativa de crescimento. Atualmente presencio um momento um tanto quanto crucial, em uma das empresas que presto serviços. Para explicar melhor, vamos analisar alguns fatos! É muito diferente falarmos de carreira profissional enquanto pessoas; e falarmos de gestão de carreira enquanto organizações.

Simplificando alguns aspectos, esta organização se encontra em total defasagem no que se refere a aspirações positivas com seus colaboradores, visto que como está em processo de unificação de marca, reformulação de produtos e mudanças de estratégia, não se atentou ao fato de que essas informações poderiam explodir como uma “bomba” dentro da organização, sendo que inadvertidamente, seus funcionários começariam a perceber que as demissões seriam generalizadas, e o que é pior, poderiam acontecer num momento em que muitos estavam em pleno desenvolvimento de sua carreira profissional, com expectativas altíssimas, incluindo até mesmo a avaliação de seus próprios desempenhos dentro das atividades que vinham realizando.

As organizações em processo de mudança acabam por esquecer, de um fator extremamente importante na tomada de decisões, que é o seu colaborador; sendo que antes deste indivíduo ser àquele que executa atividades em sua rotina de trabalho, é aquele que também possui projetos de carreira; que necessita da vivência de oportunidades e que indiscutivelmente detém interesses próprios para seu desenvolvimento.

É necessário que ao implementar um novo plano de negócios, ou uma mudança desse porte, que a área de Gestão de Pessoas, juntamente com a Diretoria, “abram” seus olhos para o fato de que não deve existir funcionários que gostem de seu trabalho, mas que só consigam ter percepção de futuro em outras organizações.

Neste caso, é fácil diagnosticarmos o desenrolar da história, pois com certeza, a organização acabou por definir “novos tempos”, mas esqueceu de criar as “novas oportunidades”. Enganam-se aqueles que acham que a carreira é uma evolução de cargos que se deve ocupar dentro de uma organização! Nos dias atuais, isso não funciona mais, visto que aqueles tão famosos níveis hierárquicos, vêm sendo substituídos pelos denominados níveis intermediários,

que com certeza, através do passar dos tempos, também serão mera teoria.

Cada um deve empunhar sua própria carreira, como uma espécie de auto-avaliação de tudo o que tange suas necessidades, interesses e até mesmo objetivos que formulem o que lhes é fundamental para que se possa competir nesse mercado tão exigente; principalmente quando os assuntos são: habilidades, autoconhecimento, mensuração de resultados e capacitação. Já parou para pensar que dependendo do enfoque que acondiciona à sua carreira, você pode estar ampliando suas oportunidades enquanto indivíduo?

Posicionar é a palavra de ordem! E neste caso, estamos definindo um conceito que vale tanto para o indivíduo como para a organização. Fica muito claro, que neste exemplo citado acima, se a organização tivesse se posicionado de forma adequada com seus colaboradores, hoje, não haveriam tantos pedidos de demissão, e falta de perspectiva de muitos dos funcionários. Enquanto indivíduos podemos almejar o sucesso em nossas carreiras, através das reflexões que fazemos na identificação de nossas melhores aptidões; e enquanto empresa, devemos reconhecer um processo de gestão de carreiras à medida que praticamos “oportunidades de sucesso”.

Não podemos esquecer que o que dá sustentabilidade a um negócio ou a uma escolha de carreira, não é o tamanho ou a proporção do investimento, mas sim à forma como todo este processo foi conduzido. Uma organização pode conduzir seu colaborador a uma carreira de sucesso, à medida que os interesses são conciliados as necessidades de ambos os lados; mas não pode conduzir um processo de mudanças sem estruturação a um indivíduo que se posiciona diante de oportunidades sustentáveis para sua carreira.