

Planejamento de Carreira

Aula 1

As Transformações do Trabalho, Competência e Carreira.

Objetivos da aula

- Conhecer os grandes marcos históricos do trabalho e carreira.
- Conhecer as estruturas de carreira e competência.

Resumo da aula

Na primeira aula você conhecerá quais foram os grandes marcos históricos que impactaram na estruturação das carreiras.

Planejamento do Trabalho

Trabalho – atividade central na experiência do ser humano com o mundo.

Plano objetivo – nossa principal fonte de sobrevivência, tanto pessoal quanto da espécie.

Plano subjetivo – diz respeito à capacidade de produzir significados.

(Bandassoli; Magalhães, 2013)

Transformações do trabalho nas últimas décadas

☐ Últimas 4 a 5 décadas:

- Sociedade industrial;
- Globalização;
- Revoluções Tecnológicas;
- Fatores sócio-históricos;
- Poder sobre a gestão da carreira;
- Mudanças de gerações.

(Bandassoli; Magalhães, 2013)

Divisão e organização de trabalho e carreira

- ▶ As profissões e ocupações oferecem aos indivíduos uma trajetória – uma carreira – cujo significado é de “estrada”, que nunca é individual. Depende também de fatores externos como sociais, institucionais, econômicos.



(Bandassoli; Magalhães, 2013)

Trajétoria da carreira

- ▶ A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido, mas como uma seqüência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa, articulada de forma a conciliar o desenvolvimento pessoal com o desenvolvimento organizacional.

(Bandassoli; Magalhães, 2013)

Vídeo

Como falar com meus funcionários sobre plano de carreira



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=i-PGwqLR08>

Atividade em Sala



- ▶ As mudanças no mercado de trabalho têm afetado a sua vida profissional?
 - De que forma?
 - Quais as suas atitudes diante desse cenário?

Definição de Carreira

Na definição do que é carreira é preciso reconhecer o interjogo entre os papéis sociais, ocupacionais ou profissionais de uma pessoa e seu próprio autoconceito, valores, experiências passadas, recursos e planejamento para o futuro.

(Magalhães; Bandassolli, 2013).

Identidade profissional

- ▶ O objetivo é descobrir qual é a identidade profissional.se autoconhecer para descobrir quais são seus verdadeiros interesses e valores, motivações e “perfil”.
- ▶ Depende do autoconhecimento a escolha da carreira mais apropriada ou então o discernimento sobre quais caminhos trilhar na que já foi escolhida.

(Bandasolli, 2006)

Carreira e Competência

- ▶ O aproveitamento e conciliação das perspectivas individuais e organizacionais pode ser um importante aliado para a gestão de ambiente favorável à motivação e desenvolvimento, baseado nos interesses comuns.

Conceito de Competência

- ▶ A competência é um agir de forma responsável, sendo necessários conhecimentos, habilidades e atitudes que agreguem vantagem competitiva à organização e ao indivíduo.

(Fleury, 2010)

Dimensões da Competência

Informação

Conhecimentos

Competência

Habilidades

Atitudes

Técnica

Interesse

Vídeo

Competências Ajudam na Mudança de Carreira



Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=QBiHuc3x4_I

Competências que uma organização deve desenvolver

- **1. DIFERENCIAIS OU DISTINTIVAS:** são percebidas pelos clientes e distingue uma organização das outras.

Exemplo: Um fast-food que tenha agilidade no atendimento, qualidade do cardápio e padronização nos serviços.

Competências que uma organização deve desenvolver

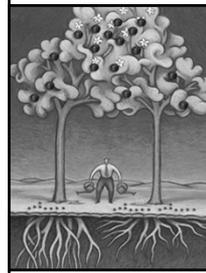
- **2. ESSENCIAIS:** são a base dos processos internos e garantem a qualidade dos produtos e serviços, da cultura, do clima de trabalho e das práticas de gestão.
- São percebidas pelos clientes internos.
- Se estão ausentes, reflete-se na qualidade percebida pelo mercado.

Competências que uma organização deve desenvolver

- 3. **BÁSICAS OU GENÉRICAS:** são aquelas que todos os profissionais devem possuir para compor o quadro de uma empresa.
- 4. **TERCEIRIZÁVEIS:** são as competências que não estão ligadas ao negócio e podem ser desenvolvidas por parceiros.

(Gramigna, 2007)

Árvore da Competência



NÍVEL ORGANIZACIONAL –
Qualidade, Produtividade e
Atendimento ao cliente.

NÍVEL INTERPESSOAL –
- Cooperação, Colaboração e
Compromisso.

NÍVEL INTRAPESSOAL -
- Desenvolvimento, boas
relações, comunicação.

(Gramigna, 2007)

Competência Interpessoal

- ▶ “A Competência Interpessoal é constituída por várias habilidades: é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada um e às exigências da situação”.



(Moscovici, 2000)

Perguntas



Gestão das competências e da carreira

- Processo que consiste na:
 - ▶ Elucidação das competências da organização e dos indivíduos através do levantamento dos indicadores de competência,
 - ▶ São reunidos por semelhança e convertidos em competências.
 - ▶ Indicadores de competência são informações a respeito do cargo cujas competências se desejam mapear.

(Dutra, 2010)

Resultados para a empresa - Gestão de Competência e Carreira

- ▶ Obter nível de contribuição esperado de seus colaboradores,
- ▶ Preservar o seu domínio tecnológico,
- ▶ Preparar sucessores para as posições estratégicas,
- ▶ Otimizar a sua competitividade e capacidade de atuação no mercado.

(Dutra, 2010)

Vídeo

Qual o meu papel e o da empresa na gestão de carreira?



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=M9SLxwxCDE>

CONSIDERAÇÕES FINAIS



“O segredo do sucesso é a constância do propósito!”

Benjamim Disraeli (1804-1881)
Político Britânico

Vídeo

Charles Chaplin Tudo Depende de Mim!!!



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=isz10ai79GM>

Referências

- ▶ DUTRA, I. Gestão de Pessoas. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- ▶ BANDASSOLI, P. Carreira sem gravidade. vol.4 • nº 4 • nov. 2005 a jan. 2006
- ▶ BORGES, L.O; MOURÃO,L. O trabalho e as organizações. Atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.