

Planejamento de Carreira

Aula 3

Dimensões e modelos de carreira

Objetivos da aula

- Conhecer e analisar o sistema de administração de carreiras no contexto empresarial.
- Conhecer modelos de carreira.

Resumo da aula

- Nessa aula você conhecerá conceitos práticos dos modelos de carreira, e a administração de carreira no contexto empresarial.

Definição de carreira

- ▶ Carreira é um construto multidimensional influenciado por fatores de ordem psicológica, social, econômica e pelas circunstâncias concretas vivenciadas pelo indivíduo ao longo de seu ciclo de vida.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Pensando na carreira

- ▶ Fatos que obrigaram as pessoas a se posicionarem quanto à sua carreira:
 - Aumento da diversificação de oportunidades - complexidade organizacional e tecnológica das empresas.
 - Disseminação da idéia de que as pessoas são capazes de influenciar a sua trajetória de carreira.
 - Valorização do desenvolvimento contínuo - leva as pessoas a sempre reverem as suas expectativas.

Perspectiva de Carreira

- ▶ Do indivíduo:
 - Planejar seu desenvolvimento profissional, definindo metas e objetivos de carreira, buscando o preparo necessário para o alcance das metas estabelecidas.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Perspectiva de Carreira

- ▶ Da organização:
 - Políticas, procedimentos e decisões ligadas a:
 - Espaços ocupacionais.
 - Níveis organizacionais.
 - Compensações e movimentação de pessoas.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Vídeo

Carreira News: Plano de Carreira



Fonte: www.youtube.com/watch?v=MxXLttFEZl4

Modelos de Carreira

Modelos de carreira

Modelo	Descrição	Proposições
<i>Carreira proteana</i>	A ideia é que devemos ser capazes de mudar a fim de enfrentar as oportunidades e as cambiantes realidades do trabalho e da carreira.	<ul style="list-style-type: none"> • Mudança com um dado de realidade. • Variedade de experiências. • Adaptabilidade e resiliência. • Identidade como âncora.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Modelos de carreira

Modelo	Descrição	Proposições
<i>Carreira sem fronteiras</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Não se dedica a uma única organização ao longo de sua vida de trabalho, mas transaciona com várias delas, até mesmo com diversas ocupações. • Maior mobilidade e flexibilidade nos novos arranjos de trabalho – autoemprego, emprego em tempo parcial, trabalho por projetos, empregos temporários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pluralidade de contextos de trabalho • Declínio das carreiras organizacionais • Competências (<i>know-why</i>, <i>know-how</i> e <i>know-whom</i>)

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Vídeo

Funcionários valorizam plano de carreira



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=FKvoiv61keo>

Modelos de carreira

Modelo	Descrição	Proposições
<i>Craft Career</i>	O paradigma é o do trabalho artesão – a construção da carreira como um processo artesanal implica intenso envolvimento do indivíduo e uma grande margem de autonomia de sua parte.	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia, criatividade, invenção e reinvenção do próprio trabalho. • Sujeito e atividade com um único conjunto. • Trabalho

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Modelos de carreira

Modelo	Descrição	Proposições
<i>Carreira Portfólio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ênfase na fragmentação do trabalho e das organizações. • A carreira pode consistir em seqüências fragmentadas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificação das atividades profissionais. • Flexibilização das identidades pessoais. • Múltiplas zonas de expertise individual.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Modelos de carreira

Modelo	Descrição	Proposições
<i>Carreira multidirecional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira flexível, dinâmica e aberta a direções e possibilidades distintas e igualmente válidas. • Não tem uma meta externa, determinado pelos papéis ou funções da estrutura da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não linearidade das experiências de trabalho. • Contrato psicológico transacional. • Comprometimentos múltiplos.

(Magalhães; Bandassolli, 2013)

Atividade

- Analisando os modelos de carreira e o cenário atual das organizações, qual a trajetória mais adequada para que os profissionais estruturem sua carreira?



Vídeo

Como elaborar um novo plano de carreira



Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=_eDqslzw_1M

Resistência das pessoas

- ▶ Perceber o desenvolvimento de carreira como responsabilidade exclusiva da empresa,
- ▶ Ascensão na carreira é uma questão de sorte,
- ▶ Não dá para prever o futuro,
- ▶ Relutam em efetuar mudanças.



Resistência das empresas

- ▶ Vai gerar expectativas irrealistas nas pessoas,
- ▶ Resistência dos gestores em assumir um papel mediador,
- ▶ Sistema sendo encarado como mais um modismo,
- ▶ Falta de persistência e abandono por não trazer resultados imediatos,
- ▶ Relutam em efetuar mudanças,
- ▶ Sabemos o que é melhor para nossos funcionários,
- ▶ É muito caro.....

Vídeo

Pessoas e Carreira - As pessoas fazem a diferença.



Fonte:
<https://www.youtube.com/watch?v=tWipZT1cZU>

Vantagens do plano de carreira para área de RH

Subsistema de provisão:

- Clara definição do perfil necessário - voltado para as necessidades atuais e as futuras da empresa.



Vantagens do plano de carreira para área de RH

- ▶ Subsistema de aplicação:
 - Movimentação mais eficaz e eficiente,
 - Dificilmente pessoas incapacitadas serão promovidas ou terão acesso para funções para as quais não estão preparadas,
 - O gestor tem as informações essenciais para a ocupação de determinada posição,
 - Movimentação mais eficaz e eficiente.

Vantagens do plano de carreira para área de RH

Subsistema de manutenção:

- Quando a empresa possui perspectivas de desenvolvimento de carreira fica mais fácil manter as pessoas motivadas e diminuir a rotatividade.



Perguntas



Atividade

Como o profissional de RH pode contribuir com as pessoas quanto ao planejamento ou mudanças de carreira?



CONSIDERAÇÕES FINAIS



Vídeo

Como saber se estou pronto para mudar de carreira?



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=IAI1xrCtwi0>

Referências

- ▶ DUTRA, I. Gestão de Pessoas. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- ▶ BORGES, L.O; MOURÃO,L. O trabalho e as organizações. Atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- ▶ ROBBINS, S. Comportamento Organizacional. 8ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.00000