

Planejamento de Carreira

Aula 7

Influência das políticas de RH na gestão de carreira

Objetivos da aula

- Identificar aspectos relacionados à influência das políticas de RH na gestão de carreira.

Resumo da aula

- ▶ Nessa aula você conhecerá sobre os aspectos relacionados à influência das políticas de RH na gestão de carreira.

Políticas e Práticas

- Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo.

(Dutra, 2002)



Vídeo

Exemplos de boas práticas na gestão de pessoas



<https://www.youtube.com/watch?v=ej45a72PNIE>

Gestão das Pessoas

- ▶ No que diz respeito à Gestão:
 - O tema envolve a consideração de que as organizações devem prover seus profissionais com estruturas, processos e recursos sob medida para o desenvolvimento de suas carreiras.

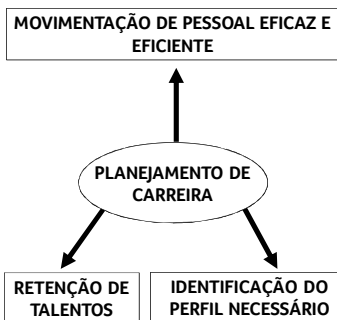
Plano de carreira

- Um dos grandes desafios das organizações no cenário corporativo atual é encontrar profissionais alinhados e que se adaptem a cultura e valores da empresa.
- As dificuldades em atrair e reter talentos provêm de fatores como falta de plano de carreira, ausência de reconhecimento profissional e clima organizacional negativo.

Como minimizar isso???

(Pontes, 2011)

Desenho de carreira



Plano de carreira e talentos

- ▶ Para uma pessoa chave e talentosa para a organização, essa despenderá todos os esforços para retê-la, incluindo as oportunidades de carreira.
- ▶ O plano de carreira deve ser atualizado ao longo do tempo e desenvolvido independentemente das ações da empresa, pois o trabalhador é o principal responsável pela sua carreira.

(Hanashiro, 2008)

Vídeo

Retenção de Talentos



<https://www.youtube.com/watch?v=E7VSZjO8Uug>

Gestão profissional

- ▶ No que diz respeito aos profissionais:
 - Progressiva tomada de consciência de que, não obstante as iniciativas da empresa, a parte mais importante do desenvolvimento da carreira deve depender deles próprios.

Pressupostos

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

Vídeo

Se você fizer estas 4 coisas vai ser protagonista da sua carreira



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

Atividade

- ▶ Você tem praticado o autoconhecimento e procurado descobrir qual a sua identidade profissional?



Desenvolvimento de pessoas e carreira

- ▶ O desenvolvimento de pessoas está intimamente ligado ao desenvolvimento de suas carreiras.
- ▶ As exigências do mercado de trabalho, no que se refere ao nível profissional, têm crescido em busca de diferentes competências, requisitos e habilidades nos candidatos.

Programas de Recursos Humanos

- ▶ As organizações precisam criar condições facilitadoras - não só buscar a qualidade e produtividade no trabalho que realizam.
- ▶ É preciso garantir a satisfação das pessoas que estão envolvidas no trabalho.
- ▶ Gerar oportunidades e a valorização do crescimento profissional por meio de um Plano de Carreira – é essencial!!!

Políticas de Gestão de Pessoas

- ▶ O plano de cargos, salários e benefícios não deve servir apenas como administração dos salários – mas como base para que as pessoas vislumbrem as possibilidades concretas de crescimento na empresa.



Políticas de Gestão de Pessoas

- ▶ O programa de desenvolvimento de carreira deve estar integrado aos demais programas de recursos humanos: avaliação, treinamento e recrutamento interno.
- ▶ Permitindo o desenvolvimento do profissional e sua melhor integração na organização.



Atividade

- ▶ Quais são as políticas de Gestão de pessoas direcionadas para o Plano de Carreira mais praticados em sua região?



Políticas de Gestão de Pessoas

- ▶ Programas como:
 - Plano de benefícios,
 - Treinamento e Desenvolvimento de pessoal,
 - Recrutamento e seleção de pessoal,
 - Segurança do trabalho - funcionam como ferramentas imprescindíveis para a Gestão de Pessoas.

Políticas de Gestão de Pessoas

- Vantagens para as empresas:
 - Melhoria no clima organizacional,
 - Criação de oportunidades de carreira,
 - Crescimento adequado de competências,
 - Qualificações e habilidades pessoais,
- Permitindo a seus colaboradores reais condições de elaboração dos seus planos pessoais de crescimento profissional.

Políticas de Gestão de Pessoas

- ▶ A carreira é a sucessão de várias posições ocupadas ao longo da vida profissional.
 - O plano de carreira é o instrumento que define as trajetórias de possibilidades de crescimento na empresa.
 - O plano de carreira e a definição das políticas de crescimento - é de responsabilidade da empresa.

Definição das Políticas de crescimento

- O plano de carreira e a definição das políticas de crescimento, responsabilidade da empresa:
 - Existem diversas formas de se desenvolver estas trajetórias,
 - Variam de uma organização para outra,
 - Deve-se considerar a cultura, as estratégias e os objetivos de cada empresa.

Definição das Políticas de crescimento

- ▶ O plano de carreira deve integrar os interesses da organização com os dos seus profissionais.
 - 1. Deve contribuir para o desenvolvimento de ambos.
 - 2. Os interesses devem ser regulados por: princípios éticos, a missão, a visão e os valores da organização.

Definição das Políticas de crescimento

- 3. Os gestores devem se atualizar constantemente e estejam sempre prontos a inovar quando o assunto for **boas políticas de crescimento dentro das organizações**.
- 3.1. Devem observar o comportamento humano interno e externo para auxiliarem nos planos de carreira de cada indivíduo.

Definição das Políticas de crescimento

- ▶ As pessoas precisam identificar quais são os seus objetivos profissionais e persegui-los ao longo de sua vida profissional.
 - Para tanto, é necessário que elas possuam um plano de desenvolvimento individual (PDI).



Vídeo

Melhor momento para mudar de carreira



<https://www.youtube.com/watch?v=4UuNutNm20U>

PERGUNTAS

Finalizando

- ▶ A organização deve ser responsável pela análise, definição e implantação de um plano de carreira **MAS.....**
 - A carreira é um assunto que interessa ao colaborador, e somente a ele deve ser concedida a oportunidade de análise e manifestação de sua vontade ou ideia.

Vídeo

Os sintomas de quando é preciso mudar o rumo da carreira



<https://www.youtube.com/watch?v=pnbyz2nHsxo>

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Referências

- ▶ DUTRA, I. Gestão de Pessoas. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- ▶ HENRIQUE, R O. Administração de Cargos, Salários e Benefícios: Planejamento de Carreira. Caderno de Atividades. Valinhos: Anhanguera Educacional, 2014.
- ▶ ROBBINS, S. Comportamento Organizacional. 8ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.