

O Aconselhamento de Carreira: quando buscar

Atualmente, a idade de um profissional passou a ser menos importante do que seu nível de conhecimento. Quem domina um assunto e é reconhecido por isso sempre tem trabalho, o que pode mudar é o tipo de contrato: o foco deve ser criar diferenciais e crescer. Adotar metas de curto prazo parece aceitável, principalmente quando se tem emprego. O problema é que a situação pode mudar quando menos se espera, o emprego some, mas a tua experiência fica em você.

Lembre-se que 45 anos representa mais ou menos o meio da carreira, por isso nunca é tarde para recomeçar principalmente se você for rever suas posições, pois a busca de novos horizontes é sempre possível e aconselhável. Aceite a competição de pessoas de qualquer idade e faça valer sua experiência para aprender mais rápido.

Não existe uma regra que determine o tempo que um profissional deve permanecer em uma organização, porém, quando as mudanças são frequentes somos levados a pensar que não estamos escolhendo um desafio suficiente para as competências que temos. Não busque uma mudança de emprego, e sim um desafio bem maior do que sua competência.

Estes aspectos deverão criar uma demanda crescente por respostas e questões como: De que modo pode ser efetuado um planejamento individual de carreira e que processos e ferramentas podem ser utilizados? Quais são os diferentes estágios da vida profissional e quais são suas demandas? Que possibilidades de carreira existem para as diferentes preferências profissionais?

Face aos questionamentos, surge a necessidade de você buscar um modelo para orientar sua reflexão sobre sua vida e carreira. O modelo abaixo representa grandes passos, devendo ser adaptado para adequar-se às especificidades das demandas individuais. Um modelo para planejamento de carreira deverá ter como principais objetivos:

- Desenvolver na pessoa um espírito crítico com relação a seu comportamento diante da carreira;
- Estimular e dar suporte a um processo de auto avaliação, visando ao planejamento individual de sua carreira;
- Oferecer uma estrutura para reflexão sobre sua realidade profissional;
- Disponibilizar ferramentas para desenvolver objetivos de carreira e planos de ação para monitorar a carreira ao longo do tempo.

As propostas para conduzir a auto avaliação, o estabelecimento de objetivos de carreira e a elaboração de um plano de ação variam em função do nível de autonomia e independência com que tratam o planejamento individual de carreira.

Acredita-se que as pessoas estejam naturalmente preocupadas em escolher uma carreira que atenda à suas necessidades e interesses e que as expresse, uma vez que grande parte de suas vidas gira em torno do trabalho. A compatibilidade de uma pessoa com uma carreira pode ser explicada por quatro características pessoais: interesse, personalidade e experiência pessoal.

Assim como as empresas precisam desenvolver alguma vantagem competitiva que diferencie os seus produtos ou serviços frente à atuação dos concorrentes para que o mercado prefira comprar os seus produtos e serviços em detrimento destes concorrentes, você, como profissional de empresa, também deve ter vantagens competitivas que faça com que as empresas prefiram “comprar” você, em detrimento de outros candidatos ao mesmo cargo.

A ascensão dos jovens no mundo corporativo nunca foi tão rápida. Como revelam pesquisas nas principais empresas brasileiras, profissionais nascidos a partir de 1978 – batizados como “geração Y”, já ocupam de 15% a 25% dos cargos de gestão e essa proporção obviamente só tende a aumentar.

Os “Y” possuem características peculiares, encaram o trabalho como desafio e diversão, prezam um ambiente informal com transparência e liberdade para troca de ideias, valorizam o trabalho em equipe e querem promoções rápidas.

Como concorrer então? Com os "novos" e com suas competências?

Todo profissional deve entrar em um processo de autorreflexão e autoconhecimento. Visando o desenvolvimento de habilidades, o aprimoramento de competências e a descoberta de novas capacidades, além de crenças e valores, e preferências que vão norteá-lo na mudança de padrões de comportamentos.

Para uma melhor e mais rápida adaptação ao mercado (seja ele interno ao da organização ou externo), todo profissional precisa optar pela contratação serviços de aconselhamento de carreira, ou seja, um forte aliado para trocar opiniões e obter orientações em busca de novos rumos à carreira.

O papel do Aconselhador de carreira no mercado de trabalho.

A missão é transparente e vital, ou seja: Orientar profissionais para definirem e atingirem seus objetivos de maneira clara e segura para que os resultados surjam. O seu papel é o de assessorar um profissional a atingir um resultado ou a modificar a si próprio. É estimular o desenvolvimento da pessoa, ajudando-a a utilizar o seu talento (arte e competências) e a superarem as dificuldades que surgem durante o caminho.

O objetivo é preparar racionalmente e emocionalmente o profissional para gerenciar o seu próprio desempenho e redirecionar as ações quando deparar-se com imprevistos que são possíveis de acontecer e a sua efetiva concorrência no mercado de trabalho.

O Aconselhador tem seu papel claro e fundamental no mercado, bem como para as mudanças internas das empresas. Ter um profissional ao lado que esteja disposto e preparado para ouvir e orientar você na vida profissional e pessoal é imprescindível para os profissionais que buscam estar preparados para exigências da vida atual.

O que pode se esperar de um serviço de aconselhamento?

- Você atinge, consistentemente, um desempenho melhor no que faz;
- Torna-se mais produtivo e criativo;
- Aprende a utilizar as metas como ferramentas para seu auto gerenciamento;
- Vence bloqueios e aprende melhor;
- Seus relacionamentos tornam-se melhores e duradouros;
- Melhora sua qualidade de vida;
- Sua vida se torna mais equilibrada;
- Adquire maior flexibilidade;
- Torna-se uma referência para os outros;
- Obtém sucesso pessoal e profissional;
- Alavanca um maior desempenho em tudo que faz.

As pessoas contratam um Aconselhador quando precisam e querem alcançar alguma meta específica em sua vida profissional. Muitas vezes, desejos simples parecem impossíveis, tentam várias vezes, mas não conseguem alcançar o que realmente desejam. O que acontece é que todos nós temos nossas próprias limitações, e por isso não conseguimos encontrar os caminhos que realmente nos levarão a nossa realização.

O processo é realmente transformador, ele fará com que você se descubra novamente, pense em coisas que nunca tinha pensado antes e o principal fará com que você veja todos os seus objetivos de uma maneira muito mais clara um apoio extraordinário para todos os tipos de profissionais, esteja em início de carreira ou em qualquer que seja seu momento.

Encontrar respostas é essencial no processo evolutivo do seu “eu profissional”, uma vez que escolher a carreira “certa” a seguir, tanto para os jovens quanto para aqueles já inseridos no mercado e querem fazer.

Em linhas gerais, o objetivo macro do coaching é enxergar de forma clara o objetivo do usuário. Esse “acesso” é feito através de perguntas, buscando uma comunicação empática pelo qual se produz, simpatia e sintonia de forma a entender o mundo subjetivo do indivíduo.

Com certeza no processo de construção de uma carreira bem-sucedida e de uma vida equilibrada é fundamental incluir elementos como: Planejamento, Foco e Ação. Inclua ainda outro ingrediente fundamental, o Autoconhecimento, pois só ele é capaz de balizar corretamente as decisões que levaram ao caminho que deseja seguir.

Todo ser humano precisa ter um sentido que sustente suas decisões aos seus propósitos na conquista da motivação necessária para seguir um caminho que o leve ao encontro do porque de sua existência e o permita viver e produzir no melhor de si.

Somente a partir da percepção dos próprios valores é que o profissional chega ao significado da sua missão para alcançar seus objetivos.

A construção do sucesso no plano de gestão de carreira é um processo individual e diretamente ligado ao desejo de cada um para validação dos valores, aos sonhos e aspirações.

Enxergue-se como autor e não refém da sua história e determine a sua disposição de efetivar como realidade o que você acredita ser seu ideal de vida.

Precisamos nos conhecer em essência para, então, conquistarmos a confiança necessária que nos permitirá rever nossas relações, potencializar alianças e encurtar a distância de onde estamos e onde queremos chegar, entre o que somos e gostaríamos de ser.

Essa é a transição mais significativa da nossa vida pessoal e profissional, é hora de elevar a consciência sobre nós mesmos e clarear objetivos e escolhas. Construir um futuro e fazer valer o nosso querer. Quando o desejo é autêntico, as alianças surgem como consequência. É preciso libertar-se das crenças e julgamentos que imobilizam e se dispor à construção do novo.

Pedro Mandelli (a NProduções em meu mini currículo)

Wagner Sguerri (Quarenta anos de experiência profissional na área de Recursos Humanos em empresas nacionais e multinacionais orientador de vida profissional e carreira.)