

Empregabilidade

Qual será o significado correto do termo "**empregabilidade**"? Por que será que existe um grande número de profissionais disponíveis no mercado e não se consegue encontrar com facilidade o mais qualificado para preencher uma determinada posição de trabalho?

Talvez a resposta esteja na capacidade de adequação ao novo mercado de trabalho ou no questionamento de como garantir seu espaço dentro da organização. O mundo mudou e as pessoas não se prepararam. O bom profissional é aquele que antes de tudo deve possuir auto percepção e objetivos profissionais e pessoais pré estabelecidos.

Já se foi a época em que o considerado bom profissional era aquele que mantinha seu histórico empregatício estável, com anos de trabalho numa mesma organização e com conhecimentos profundos sobre a sua área de atuação, inclusive, sem a necessidade de se levar em conta o business da empresa, ou seja, sua auto percepção era "sou bom naquilo que faço e não preciso conhecer as atividades do meu colega de trabalho e/ou o que faz a área ao lado". Além disso, antigamente a empresa era responsável pelo crescimento profissional de seu funcionário, proporcionando-lhe cursos e sua estabilidade. Este conceito deixou de existir há muito tempo.

Hoje o profissional qualificado tem que obter um conhecimento profundo sobre seu segmento de atuação, ser generalista e ainda manter seu diferencial competitivo, isto é, a sua especialização no mercado de trabalho. Para isto, fazem-se necessários bons conhecimentos sobre o mercado de trabalho, estar alinhado com sua globalização, atualizar-se constantemente sobre os processos e tecnologias de ponta necessários para a modernização organizacional, manter-se em contato constante com outros profissionais e fazer uma boa rede de relacionamento, preferencialmente com diversificação cultural, seja através de grupos de trabalho ou até mesmo de estudo, a fim de trocar informações sobre o que vem ocorrendo nos mais diversos setores da economia, fazer reciclagem acadêmica, através de cursos curriculares e/ou extracurriculares, além de adquirir fluência em um ou mais idiomas.

Deve-se ter sempre em mente que somos eternos aprendizes, que nunca devemos parar de adquirir novos conhecimentos, a fim de manter nossa competitividade no mercado, independentemente de idade. As pessoas que se acomodam tendem a se tornarem resistentes e conservadoras, o que dificulta sua afirmação e/ou recolocação no mercado de trabalho. Até no que diz respeito ao universitário recém-formado, ele deve continuar seu aperfeiçoamento profissional e estar predisposto ao contínuo aprendizado e auto-desenvolvimento.

O profissional tem que se perguntar constantemente:

"Qual o grau de qualificação que possuo?",

"Até que ponto estou preparado para dar conta das demandas atuais e futuras da posição que ocupo?",

"Será que estou preparado para progredir em minha carreira e aceitar novos desafios?",

"E se houver um downsizing na empresa onde trabalho, será que consigo me recolocar com facilidade no mercado de trabalho?",

Pois somente desta forma ele consegue fazer uma auto avaliação pessoal e profissional, caso sua intenção seja alcançar sucesso e realização ao longo de sua vida. Deve-se levar em consideração que é difícil fazer este diagnóstico, pois qualquer pessoa teme perceber suas reais fraquezas. Contudo, antes tarde do que nunca a se iludir e viver na frustração de julgar que pode ter expectativas superiores à sua capacidade de realização. Para tanto, é necessário manter o contínuo desenvolvimento de suas competências, ou seja, de suas qualificações intelectual, emocional e física, tendo sempre em mente que o conhecimento evolui constantemente e o profissional precisa manter-se atualizado sob pena de "perder espaço".

As grandes empresas aumentaram suas exigências de formação por parte dos profissionais ocupantes de qualquer posição hierárquica, pois as atividades passaram a exigir conhecimentos de maior escopo, além do relacionamento interpessoal.

Portanto, a competência demanda também a qualificação emocional, ou seja, a atuação com inteligência emocional, características comportamentais essenciais como saber ouvir, saber liderar, trabalhar em equipe, motivar, influenciar e desenvolver pessoas, posicionar-se com firmeza e embasamento, expressar-se e comunicar-se bem e em público, possuir facilidade para promover mudanças e ser flexível.

Outra importante característica comportamental valorizada pelas empresas, atualmente, é a visão estratégica para detectar oportunidades de mercado de forma contínua, para tomada de decisões importantes e coerentes, prevenindo riscos e garantindo o contínuo desenvolvimento organizacional, o que difere de alguns anos, época em que mais se falava em "foco nos resultados", com vistas na consecução de faturamento, o que impulsionou o mercado a obter profissionais mais imediatistas e menos estratégicos. Portanto, hoje valoriza-se o profissional que é estratégico e ao mesmo tempo do tipo hands on. Deve-se ter em mente que todas estas competências requeridas dos profissionais pelas empresas originam-se principalmente do alinhamento das estratégias da área de Recursos Humanos.

A retomada da economia tem criado novas vagas para executivos, principalmente para os profissionais de média e alta gerência. O que se tem notado neste 1º semestre em relação ao ano passado é a criação de novas posições de trabalho, dada a necessidade de inovação e crescimento das empresas, sejam elas familiares, nacionais ou multinacionais.

Daí a necessidade da contratação de executivos empreendedores, porém conscientes sobre a importância de suas decisões sobre a organização. Além disso, o que se tem percebido é o reposicionamento no mercado e alavancagem do setor de telecomunicações, o qual praticamente ficou estagnado em 2002 e 2003, dada sua movimentação relativa às fusões/aquisições das empresas, mais diretamente na telefonia móvel, onde a concorrência é mais acirrada. Inclui-se neste rol de crescimento as empresas de prestação de serviços/soluções de contact center, o que se alia à demanda e oferta de trabalho para os profissionais da área de Marketing/CRM ? Customer Relationship Management, vez que as empresas estão se conscientizando de que sua sobrevivência está embasada no bom relacionamento com o cliente/usuário/consumidor e em sua imagem perante o meio. Daí a necessidade de ter empatia, colocando-se no lugar do outro e de saber ouvir as necessidades de seus clientes.

Outro segmento que está crescendo é o de bens de consumo, mais especificamente, o de cosméticos, a "famosa indústria de beleza", que na verdade sempre esteve em alta, pois em época de crise ou não, as pessoas gostam de se sentir bem e com boa apresentação pessoal.

Com o aumento da demanda de posições para executivos nas empresas, a área de Recrutamento & Seleção está sendo utilizada para o desenvolvimento de outros tipos de trabalhos internos, terceirizando os serviços de executive search. Desta forma, as empresas podem ficar cada vez mais voltadas ao seu business. Tal fator gera, por tabela, um aumento de quadro nas consultorias de prestação de serviços de seleção e uma consequente e natural parceria empresa/consultoria nesta área.

Nos tempos atuais, o contrato de trabalho é equivalente ao estabelecimento de uma parceria, na qual ambas as partes têm que ser úteis entre si. O profissional deve encarar o trabalho como um projeto, no qual ele trará contribuições para garantir o crescimento sustentável da empresa e em troca será recompensado através de um pacote de remuneração adequado às metas que conseguiu atingir. Deve-se ressaltar que o trabalho deve ser encarado como uma forma de prazer e lazer e não como uma obrigatoriedade. Para tanto, o executivo deve propiciar um ambiente favorável para que isso se torne realidade.