

Carreira

Na rota da escolha certa

Projeto orienta escolas a darem suporte aos jovens para que possam decidir sobre a profissão

JULIANA CORRÊA

jcorrea@hojeemdia.com.br

O número de vagas de emprego em aberto no Brasil, por falta de capacitação de profissionais, é um dos temas mais discutidos nos últimos anos por especialistas de recursos humanos. Considerado um fato preocupante, essa realidade, que aflige a maioria dos setores da economia, exige iniciativa das empresas para que se adaptem ao novo cenário de escassez e amenizem os impactos da incompetência.

A consultora em gestão estratégica de pessoas Adriana Queiroga garante que o grande desafio dos gestores de recursos humanos é encontrar profissionais que preencham os requisitos exigidos pelas empresas. "O perfil do funcionário varia de acordo com o cargo a ser ocupado, mas competência, capacidade de trabalhar em grupo e desenvoltura são alguns dos itens mais valorizados no momento da contratação", orienta.

Se não bastasse a dificuldade da seleção, quando esse profissional é encontrado, a empresa enfrenta o desafio de retê-lo. "Como estão escassos no mercado, os funcionários qualificados encontram um imenso leque de oportunidades de vagas em outras empresas. Com propostas e salários mais atraentes, além de oferecer qualidade de vida, eles se deslocam com facilidade para os concorrentes", analisa.

A especialista explica que não é somente a remuneração que motiva a migração de profissionais. "Estudos apontam que, ao contrário dos funcionários antigos, os jovens procuram bem-estar. Eles querem comodidade e não abrem mão da qualidade de vida", avalia a master

ANDRÉ BRAND



Renata Camilo percebeu que o programa de orientação da UNA é uma possibilidade para se destacar no mercado

coach, explicando que nem sempre os jovens olham salário.

Após anos de estudo, Adriana garante que o novo perfil dos funcionários e a carência de pessoas capacitadas são realidades que exigem mudanças na postura das empresas e não do profissional. "Cabe à equipe do setor de recursos humanos fazer a empresa se adaptar ao perfil desses jovens para conquistá-los e garantir a permanência deles na organização", alerta.

Outro problema apontado por ela e que justifica a falta de capacitação é

a indecisão na escolha da profissão. "A ausência de pessoas qualificadas é um problema que vem desde a escola, período em que os alunos escolhem a área a ser exercida", explica.

A master coach afirma que quanto mais cedo o jovem conseguir encontrar a resposta sobre em qual área quer trabalhar, melhor funcionário ele tende a ser. "Os jovens estão saindo das escolas sem saber os cursos que farão na faculdade. Uma escolha mal feita retarda a formação do indivíduo, já que ele muda de cur-

so ao perceber que não se identificou com o escolhido", analisa.

Para tentar amenizar esse gargalo, a master coach criou o Projeto Escolhas, que visa ajudar as instituições de ensino a orientar os jovens na escolha da carreira, para que os futuros profissionais cheguem, no mínimo, com a certeza de que área quer atuar. No segmento corporativo, a consultora realiza treinamentos motivacionais e de qualificação inovadores, que motivam a reflexão e novos posicionamentos na carreira.

Como atuar em grupo

Capacitar os alunos para que, além de conhecimento técnico do curso exercido, tenham formação humana, com competência para trabalhar em grupo, é um dos desafios do Centro Universitário UNA. Por meio do Núcleo de Carreira e Relações Corporativas, os alunos aprendem a como se comportar dentro da empresa em que irá trabalhar.

O diretor do programa, Marco Túlio Carvalho, conta que os alunos, acompanhados por profissionais da instituição, têm dinâmicas de grupo e entrevistas individuais para aprenderem o que o mercado exige deles e qual a postura devem adotar no momento da entrevista e contratação. "Um dos grandes desafios do mercado, e eles não aprendem em sala de aula, é trabalhar em grupo", avalia.

Orientada pela coordenadora do curso de Gestão de Recursos Humanos, a aluna Renata Camilo enxergou o programa como uma possibilidade de se destacar no mercado. Após as dinâmicas de grupo, ela realizou entrevista para concluir mais uma etapa do estudo e saber os seus pontos fracos e fortes.

Carvalho explica que somente os interessados participam do programa. "Quando concluída a análise comportamental, ele receberá um relatório sobre o perfil e competência", explica o diretor, garantindo que os alunos também têm orientações de pontos positivos e negativos que devem ser trabalhados.