

O passo a passo no gerenciamento da transição de carreira

- Capítulo I -

O termo *outplacement* (recolocação profissional) possui um sentido mais amplo quando o assunto é definir um novo passo de carreira, o que engloba posicionamento e pensamento estratégicos no exato momento da busca por uma nova posição. Esse recurso representa mais do que a busca por qualquer emprego, sem que esse esteja, necessariamente, alinhado à carreira do profissional. É uma busca vinculada aos seus valores.

O processo de *outplacement*, também conhecido como transição de carreira, torna-se um fato na vida de um executivo em duas situações: por iniciativa deste, na busca por novas alternativas de mercado para o desenvolvimento de sua carreira; ou após uma demissão, fazendo com que tenha que buscar um novo emprego, para manter seu equilíbrio financeiro. Em ambos os casos, as variações emocionais representam uma ameaça ao equilíbrio necessário durante o processo, principalmente, quando o executivo é demitido da empresa em que trabalha.

O processo de transição, portanto, tem como princípio responder a uma pergunta que, em ambas as situações, inquieta o executivo que vai para o mercado: “Qual deveria ser o meu novo passo de carreira?”.

As empresas, como entidades vivas, têm seus valores, culturas, momentos e a necessidade de utilizar as habilidades de seus funcionários para atingir seus objetivos de mercado. Com isso, quero dizer que é possível que não exista o emprego dos sonhos, mas, com certeza, o executivo terá maiores chances de sucesso e, conseqüentemente, maior satisfação se, a empresa em que trabalhar, valorizar suas competências e estiver alinhada com os seus valores.

A transição para um novo emprego é apenas um passo da carreira que, supostamente, o executivo traçou para si assim que iniciou suas atividades profissionais.

O novo passo de carreira deveria valorizar, portanto, três aspectos fundamentais: exigir do profissional as habilidades e competências que ele realmente possui para a condução de suas atividades; colocá-lo em contato com pessoas, assuntos e desafios que ele realmente gosta e aprecia interagir e; remunerar seu trabalho dentro de suas expectativas de vida.

Considerando isso, concluímos que, para cada pessoa, existe um passo de carreira apropriado que lhe trará maior satisfação pessoal e profissional, seja no mundo corporativo, na consultoria, como empreendedor ou mesmo na carreira acadêmica.

Seis passos são importantes quando o executivo for iniciar um processo de transição de carreira. Uma vez definido seu perfil profissional, o que inclui conhecer seus diferenciais competitivos, seus valores e principais competências, podemos estabelecer seis etapas na sua condução, cujo objetivo, neste artigo, é o de ajudar o executivo nesse processo de transição.

Primeiro Passo

Avaliação de alternativas de carreira – São pelo menos quatro as alternativas de carreira, do ponto de vista do perfil profissional e das oportunidades e ameaças de mercado, que o executivo tem para definir seu novo passo de carreira.

Mundo Corporativo: significa assumir uma posição executiva numa organização. Trabalhar numa empresa, independente do tipo de vínculo empregatício (CLT, profissional contratado, inclusão no quadro societário, etc.).

Consultoria: Nesse caso a carreira do consultor pode ser independente, onde ele deverá possuir também a habilidade comercial para vender seus projetos. Pode ser que se associe a uma empresa de consultoria já estabelecida, onde sua participação se concentra apenas na entrega. Importante ressaltar que o crescimento nessa modalidade sempre passa por adquirir a habilidade comercial para se tornar sócio do escritório de consultoria.

Empreendedorismo: Para que o novo passo de carreira do executivo considere essa alternativa, em seu perfil profissional deverá estar claramente identificada a competência inerente ao empreendedor, mais precisamente, a não aversão ao risco do próprio capital a ser empregado.

Acadêmica: Essa é a única carreira que o executivo poderá desenvolver paralelamente a uma outra. Ela pode se iniciar através da realização de palestras, aulas noturnas, etc.

Segundo Passo

Seleção do mercado alvo – Os executivos devem procurar selecionar mercados onde suas competências são valorizadas. Deve-se basear na sua experiência profissional, como também, na capacidade de realização através das competências que possui. Essa estratégia amplia as alternativas de mercado e, todo o trabalho de acesso a esse, deverá ter foco.

Terceiro Passo

Preparação do currículo – Vale lembrar que o currículo não tem o objetivo de contar a vida do profissional. Ele é uma peça de marketing e, como tal, tem a função de atrair a atenção de quem está contratando, seja um *headhunter* ou mesmo um diretor de Recursos Humanos.

O currículo deve, primeiramente, ter um objetivo claro. Mesmo que, durante um processo de seleção, sejam oferecidas alternativas de posições, isso não muda o fato de um bom currículo possuir um claro objetivo.

Logo depois, é importante que se crie uma lista das principais competências do executivo, alinhadas às suas histórias de sucesso. São essas as razões que o levariam a ser contratado.

Continua na próxima edição.

Sami Boulos é consultor em gestão de carreira e sócio fundador da Boulos Consulting Group.