

A EMPREGABILIDADE

2012

Nuno Terenas

Licenciado em Psicologia - variante Social e das Organizações

E-mail:

nunoterenas@sapo.pt

RESUMO

Numa época de profundas transformações nas relações políticas, sociais, económicas e de trabalho, as pessoas nas organizações devem-se posicionar e destacar num cenário veloz, uma vez que a maioria das organizações, não está preparada para agir proactivamente à velocidade das mudanças actuais, pois o ritmo das mudanças ultrapassou o limite da capacidade de resposta. O processo de globalização da economia mundial mostra cada vez mais a interdependência de países e as organizações nas suas relações. Um dos efeitos que se está a sentir é a falta de emprego em todos os setores da economia, o que leva a concluir que as pessoas nas organizações devem assumir o seu papel de responsabilidade, qualificando-se e estimulando a qualificação para a manutenção da sua empregabilidade. Para que um indivíduo seja um agente eficaz na procura da qualificação constante ele deve ter um perfil adequado a esta missão. Não basta reduzir custos, tem que reinventar e isto exige modificações nas funções e comportamentos condizentes com a nova realidade (Minarelli, 1995).

Palavras-chave: Organização, emprego e mudança

A valorização do ser humano é um fator fundamental para a organização se manter competitiva. Por este motivo é importante na empresa, a existência de um projeto de desenvolvimento e retenção de talentos humanos, pois já nenhuma empresa oferece uma longa e estável carreira, como consequência; a lealdade de outrora já não existe mais. Deve-se valorizar os colaboradores internos, trazendo benefícios motivacionais à empresa e aumentando o compromisso dos colaboradores. Para se encontrar soluções para as empresas, tem que entendê-las de forma integral e dinâmica, sendo necessária uma visão sistémica e global, bem como a proliferação dessa visão às demais pessoas nas organizações. Os indivíduos devem ser bons líderes, mas existem algumas características pessoais que fazem a diferença na liderança, velocidade, visão global, multifuncionalidade, habilidade interpessoal, auxiliar na criação de

outros líderes, gostar do desenvolvimento e ser humilde para aprender. Parece que o mundo dividiu-se entre os rápidos e os lentos, a sobrevivência depende da velocidade que deve ser um dos compromissos. Deve-se quebrar os velhos paradigmas que são expressos em frases como: "*É devagar que se vai ao longe*" ou "*Os últimos serão os primeiros*" e outras que são usadas por empregados que vivem no "*ritmo tartaruga*". É de suma importância o equilíbrio entre rapidez e bom desempenho, sabendo-se que um não é oposto ao outro, mas devem caminhar juntos. Deve-se desenvolver uma empresa que "voa" utilizando-se de tecnologias modernas e que alcança velocidade compatível com o mercado, voando alto (com visão global) e voando baixo (observando os pormenores da paisagem). Para que o indivíduo cumpra bem o seu papel, ele deve considerar e respeitar a cultura da empresa. A cultura organizacional pode ser vista como um conjunto de crenças e valores que são reforçados e desenvolvidos com o decorrer do tempo. Qualquer organização tem a sua própria cultura, a qual é composta por elementos formadores e pelo fortalecimento desses mesmos elementos, os quais dão as diretrizes para a empresa, assim como ajudam a moldar o comportamento dos seus membros (Beckard, 1997). O mundo empresarial está cada vez mais a voltar-se para o que se já aprendeu, o qual deve ser um compromisso contínuo da organização. Esse novo ambiente ajuda a qualificar colaboradores e influência a melhoria dos seus níveis de empregabilidade e competitividade. Nos tempos modernos de alta competitividade não se deve deixar para a organização, a obrigação de cuidar do plano de carreira dos seus colaboradores. Antigamente, a empresa era responsável pelo crescimento profissional de cada um deles, bastava conseguir entrar numa boa empresa que o futuro estava garantido. Hoje tudo mudou. Já não se trabalha para a empresa. Trabalha-se para a empresa, para que a pessoa se desenvolva. Usa - se a estrutura que esta fornece para aprender e crescer, oferecendo em troca o trabalho.

Com este novo posicionamento, o profissional está muito mais consciente do seu papel. Mas não se pode ficar dependente do modo de "pensar" e de "agir" de uma organização. Deve-se estabelecer uma posição de parceria. Se a organização for útil, o indivíduo deve permanecer; se não for útil deve-se ir embora. Nos tempos atuais, a tendência é que se possua uma grande empregabilidade, para isso o profissional deve desenvolver competências, para se tornar verdadeiramente um recurso humano, para isso deve valorizar-se dia a dia. Assim o indivíduo deve analisar as suas competências e também o mercado da empresa e depois identificar onde quer ou pode chegar e qual a meta a que se propõe atingir. É importante o indivíduo estabelecer metas tendo em vista a realização pessoal e não apenas as financeiras ou hierárquicas. Deve-se conquistar a empregabilidade vitalícia, não o emprego vitalício, isto é, ser um profissional preparado para novos desafios (Minarelli, 1995).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: O Caminho das Pedras*. SP: Ed. Gente.

Beckhard, R. (1997). *Perfil da Organização Saudável*. S. Paulo: Editora Futura.