

Módulo 1

Gestão de carreira nas PME

Sessão 1 – Quebra-gelo e definição de objetivos

Sessão 2 – Introdução ao tema da Gestão de carreira e planeamento da implementação



Aprendizagem ao longo da vida

Growing

Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

Aprendizagem ao longo da vida

Growing



O que é aprendizagem ao longo da vida?



Todas as atividades de aprendizagem formal ou informal, empreendidas de forma contínua tendo em vista a aquisição de conhecimentos, aptidões e competências



Lista de palavras-chave para a aprendizagem ao longo da vida:

- ✓ Voluntária
- ✓ Auto-motivada ou auto-iniciada
- ✓ Nem sempre envolve um custo
- ✓ Por vezes informal
- ✓ Autodidata ou a instrução que é procurada
- ✓ A motivação é por interesse próprio ou desenvolvimento pessoal

Exemplos de aprendizagem ao longo da vida:

- ✓ Desenvolver uma nova competência (ex. cozinhar, programar, falar em público, etc.)
- ✓ Estudo autodidata (ex. aprender um novo idioma, pesquisa de um tópico de interesse, subscrição de um podcast, etc.)
- ✓ Aprender um novo desporto ou atividade (ex. Entrar para as artes marciais, aprender esqui, aprender a fazer exercício, etc.)
- ✓ Aprender a usar novas tecnologias (dispositivos inteligentes, novas aplicações de software, etc.)



Benefícios da aprendizagem ao longo da vida

- Automotivação renovada
- Reconhecimento dos interesses e objetivos pessoais
- Melhoria de outras competências pessoais e profissionais
- Melhoria da autoconfiança



Aprendizagem ao longo da vida em organizações

Os empregadores estão a reconhecer que as credenciais de educação formal não são a única forma de reconhecer e desenvolver o talento e que a aprendizagem ao longo da vida pode ser o atributo desejado.

Graças ao ritmo acelerado da economia do conhecimento atual, as organizações estão a ver a aprendizagem ao longo da vida como uma componente central no desenvolvimento dos colaboradores.



Gestão de carreira



O que é a Gestão de carreira?

- dirigir e ajudar pessoas a escolherem a sua profissão
- orientações fornecidas em relação aos procedimentos de trabalho a seguir numa determinada área

“Serviços que se dedicam a apoiar pessoas de qualquer idade e em qualquer momento da vida a tomarem decisões educativas, formativas e profissionais e a gerirem as próprias carreiras”

OCDE

Growing

Gestão de carreira vs Gestão de carreira nas PME



Importância da gestão de carreira para empresas e colaboradores

Identificar e
corresponder aos
objetivos e
necessidades da
empresa

Reter colaboradores
experientes e
qualificados

Atrair novos
colaboradores e
motivá-los a
aprender

Assegurar a
correspondência entre
os requisitos do
emprego/trabalho e os
perfis dos
colaboradores

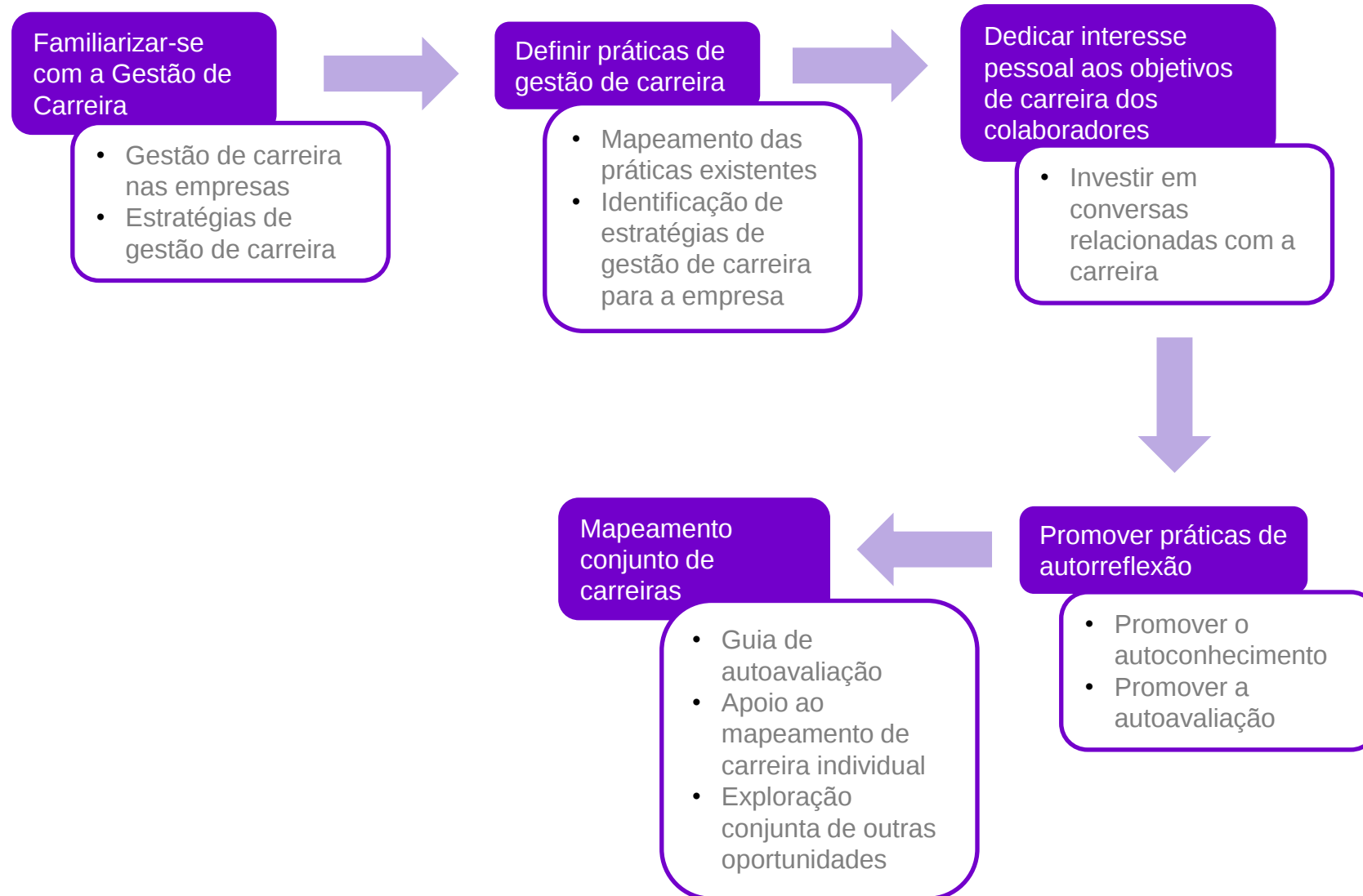
Aumentar a
motivação dos
colaboradores e a
satisfação
profissional

Promover a equidade
entre os
colaboradores

Aumentar a
produtividade
individual dos
colaboradores

Diferenciar a
empresa dos
concorrentes do
mercado de trabalho

Começar a gestão de carreira



Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

1. Familiarizar-se com a gestão de carreira

Gestão de carreira nas empresas – Todas as empresas, negócios ou organizações devem programar atividades a serem promovidas pela entidade de modo a garantir o desenvolvimento de competências, o desenvolvimento da carreira e a progressão dos respectivos colaboradores. Ambas as partes (colaborador e empregador) são beneficiadas quando se realizam atividades e programas de gestão de carreira no seio de uma empresa.

Exemplos de estratégias

- **Conversas sobre gestão de carreira com os colaboradores** — fale com os colaboradores sobre os respectivos objetivos profissionais e visão de carreira. Fazê-lo, aumenta o envolvimento e a retenção dos colaboradores, fomenta o autoconhecimento no local de trabalho e desenvolve relações positivas numa equipa.
- **Mapeamento de carreira** — inclui a autoavaliação ao explorar o conhecimento, capacidades e competências dos colaboradores, bem como as experiências anteriores, conquistas e interesses. Um mapeamento de carreira individualizado fomenta a identificação de desafios e oportunidades internos que vão de encontro aos interesses dos colaboradores e à exploração de outras oportunidades.
- **Restruturação/expansão da função** — expanda o âmbito da função atribuindo novas tarefas aos colaboradores (de acordo com as capacidades dos mesmos) aumente a responsabilidade dos colaboradores numa certa área/num certo campo (adequado ao perfil dos colaboradores). Continue a desafiar os colaboradores.
- **Rotatividade no trabalho** — proceda à rotação de colaboradores entre duas ou mais posições/tarefas. Esta abordagem irá permitir avaliar (novas) capacidades e competências dos colaboradores, essencial para identificar a função “certa”; também irá combater a monotonia de uma atividade repetitiva e oferecer-lhes a oportunidade de ganharem mais experiência.

- **Ascensão profissional dupla** — trata-se de uma estratégia de desenvolvimento profissional que permite aos colaboradores avançarem sem terem de assumir responsabilidades de supervisão ou gestão. Normalmente, dirige-se a pessoal com vastos conhecimentos e formação técnicos, mas que não estão interessados numa carreira na gestão ou supervisão,
- **Progressão horizontal** - pode parecer-se com uma transferência e não tanto com uma promoção, já que a progressão horizontal é aquela na qual os colaboradores se movem entre funções com responsabilidades idênticas mas em áreas de especialização diferentes, sem alterações significativas à compensação associada.
- **Mentoria** — trata-se de uma relação colaborativa e formal/informal entre um colaborador sénior e um colaborador júnior focada no crescimento, na aprendizagem e na progressão de carreira do mentorado. Normalmente, o mentor e o mentorado são colaboradores na mesma empresa, e o foco da mentoria está nos objetivos empresariais, na cultura da empresa, nas aspirações de carreira, na orientação para desenvolvimento profissional e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.
- **Formação cruzada** — o processo de preparar os colaboradores para ocuparem vários cargos ou desempenharem tarefas que estão fora das responsabilidades normais dos mesmos.
- **Formação interna** — é uma iniciativa associada à de gestão de carreira que utiliza a própria experiência e recursos da empresa. É bastante especializada e destina-se a colaboradores relativamente novos na empresa.

- **Formação externa** — especialistas externos à organização administram formação aos colaboradores. Pode ser alguém com quem a empresa já tenha uma relação estabelecida, como um fornecedor, para oferecer mais detalhes sobre um produto ou funcionalidade, ou um especialista numa determinada área que possa partilhar as últimas tendências para que as equipas se mantenham à frente da concorrência. Também pode recorrer a eventos externos ou a formação online para promover este tipo de formação.
- **Cursos online** — cursos disponibilizados pela empresa ou por terceiros, aos quais os colaboradores podem aceder a qualquer momento e em qualquer lugar através da utilização de um equipamento móvel.
- **Participação em conferências/seminários** — eventos profissionais relevantes para a empresa nos quais os colaboradores podem participar neste para adquirirem novos conhecimentos e manterem-se a par das últimas tendências na área respetiva.
- **Avaliação de desempenho** — um sistema estruturado para medir o trabalho e os resultados concretizados pelos colaboradores tendo por base as responsabilidades associadas à função que exercem.
- **Favorecer o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal** — um ambiente de trabalho saudável inclui um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Manter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, no qual as pessoas dão prioridade tanto às obrigações profissionais como pessoais, reduz o stress e evita o esgotamento profissional.

Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

2. Definir práticas de gestão de carreira

- **Mapear** práticas de gestão de carreira existentes.
- **Identificar estratégias de gestão de carreira** que possam ser implementadas na empresa.
- **Interagir com colaboradores** através de entrevistas e/ou questionários para identificar e registrar as respectivas necessidades, forças e competências.
- **Avaliar os objetivos e metas** de ambas as partes (colaborador e empregador), as ferramentas disponíveis para a implementação da gestão de carreira e os esforços que precisam de ser realizados.
- **Gerar atividades dirigidas e especializadas** para stakeholders com base nos tópicos de interesse que emergirão das discussões com os colaboradores.
- **Partilhar os resultados** e estimar as consequências de cada decisão tomada relativamente à implementação da gestão de carreira.
- **Reavaliar, repensar e reestruturar** se necessário.

Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

3. Interessar-se pessoalmente pelos objetivos de carreira dos colaboradores

1.ª reunião: Narrativa — conheça o colaborador.

2.ª reunião: Paixões, objetivos e sonhos — faça perguntas sobre os objetivos pessoais, sociais e profissionais dos colaboradores e tente identificar-se com os mesmos.

3.ª reunião: Comece a elaborar um plano de desenvolvimento de carreira para o colaborador (análise do cargo atual, déficit de competências, aspirações futuras, formações, progressão, tarefas/posições preferenciais).

Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

4. Promover práticas de auto-reflexão

A autoavaliação é uma ferramenta significativa para melhorar a aprendizagem. No âmbito da gestão de carreira, incentiva os colaboradores a considerarem a forma como os objetivos de aprendizagem e desenvolvimento de competências se relaciona com o trabalho e função que exercem. Ajuda os colaboradores a considerar como uma determinada tarefa ou curso se relaciona com a sua aquisição global de conhecimentos.

- Promover o autoconhecimento
- Promover a autoavaliação

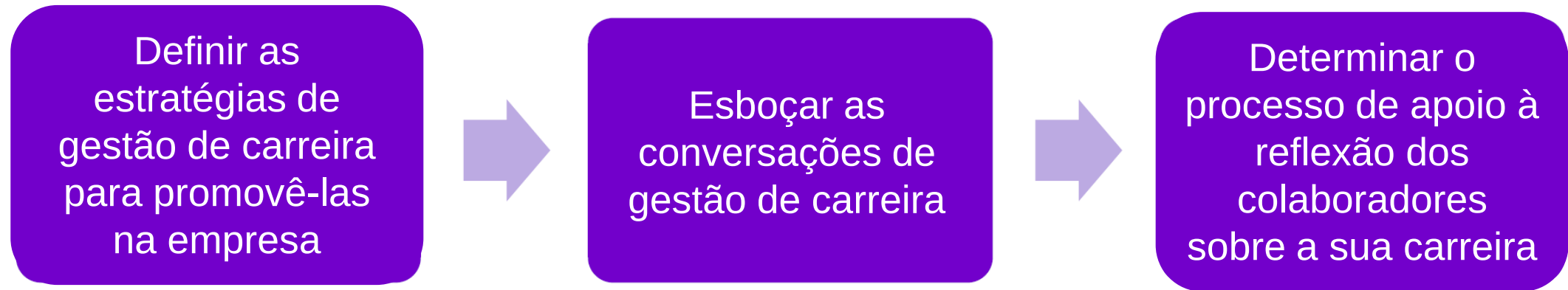
1. Orientação durante a autoavaliação
2. Apoiar o mapeamento individual da carreira
3. Exploração de outras oportunidades em conjunto

Gestão de carreira nas PME

Palestra 2

5. Mapeamento conjunto de carreiras

O mapeamento conjunto de carreiras inclui:





Implementação e avaliação

Gestão de carreira nas PME

Implementação na empresa

Criar uma estratégia
de gestão de carreira

- 🕒 Selecionar 2 colaboradores da empresa
- 🕒 Definir uma estratégia de Gestão de Carreira para cada um, com base nos conceitos e exemplos mostrados na formação.
- 🕒 Preencher o template de **Implementação na Empresa T1** para cada um dos seus colaboradores com todos os elementos da estratégia definida.

No final da implementação, avalie este módulo de formação.

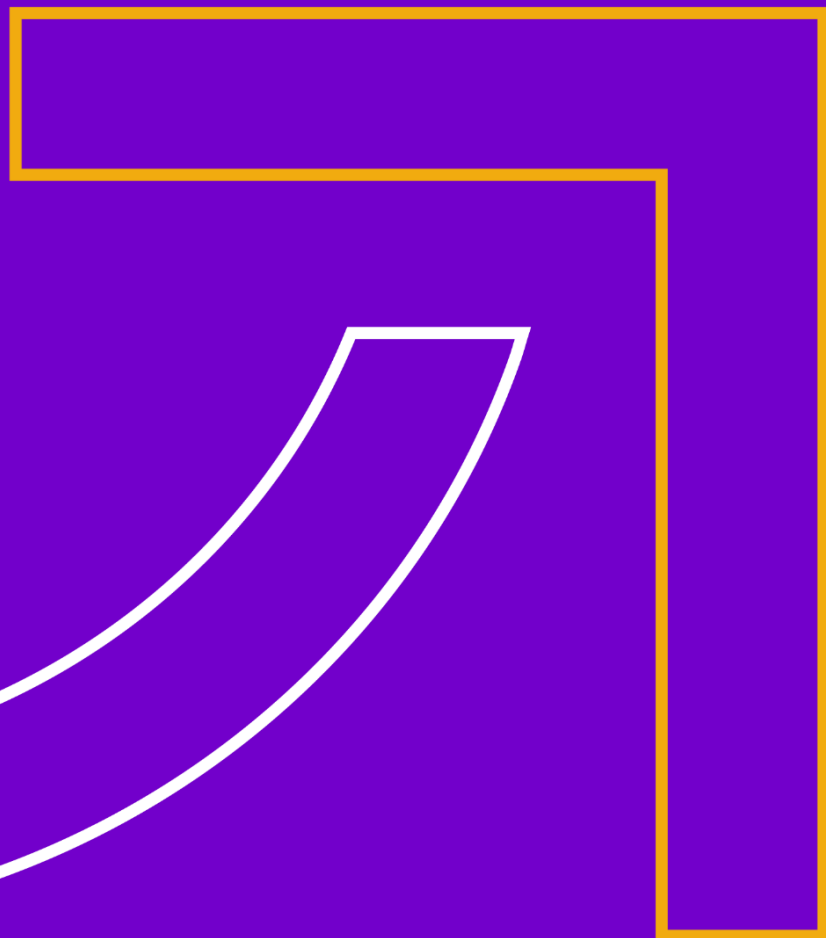
Preencha o **Questionário de Avaliação M1**.

Gestão de
carreira nas
PME

Avaliação do módulo

Growing

Obrigada pela sua participação!



Growing