

# Como construir um bom plano de carreira em uma empresa

Atrair, reter e motivar talentos. Esses são desafios de toda empresa que busca a competitividade e o crescimento. Uma das opções tem sido um bom plano de carreira para os funcionários.

Mas o que é um plano de carreira? Isso nada mais é que um programa estruturado que desenha a trajetória de todos os funcionários na organização, permitindo a cada um deles enxergar onde está e onde se pode chegar.



O plano de carreira deve definir claramente quais as [competências necessárias](#) em cada posição e o que a empresa espera receber do funcionário. Também identifica os *gaps* dos empregados nas funções atuais e quais competências devem ser desenvolvidas para se avançar nas etapas. Assim, o funcionário pode correr atrás do prejuízo e subir degraus em sua carreira.

É comum as próprias [empresas fornecerem treinamentos ou cursos](#)

[para cobrir esses gaps](#). Se for o seu caso, aproveite as oportunidades ao máximo.

Lembre-se que você não precisa ficar esperando. É possível buscar o aperfeiçoamento por conta própria também. Afinal, é o seu futuro profissional que está em jogo.

## **Plano de carreira das empresas**

Um planejamento para o futuro dos empregados funciona bem em organizações consolidadas, onde não ocorrem mudanças drásticas a todo momento e nem de uma hora pra outra.

Nesses casos, um plano de carreira pode ser implantado de três maneiras: em linha (horizontal), em Y ou em W.

### **Plano de carreira horizontal**

Nesse caso, não há ascensão do empregado em relação ao cargo. O que ocorre é a mudança de tarefa na mesma posição, com aumento de salário e outros benefícios. Isso porque a alteração, geralmente, é para um trabalho mais complexo e que demanda um grau maior de responsabilidade.

O plano de carreira horizontal é ideal para empresas que não têm muitos cargos que permitam ao empregado subir degraus na hierarquia. Para retê-lo no mesmo cargo, ele é promovido com base em avaliação.

### **Plano de carreira em Y**



Significa que a partir de um determinado cargo, existe uma bifurcação. Ou o funcionário segue a carreira de especialista ou de gestão.

A definição sobre qual dos dois caminhos a seguir dependerá das habilidades de cada funcionário, que são diferentes em cada um dos caminhos. No entanto, ambos têm o mesmo grau de importância na organização.

O plano de carreira Y é comum em empresas ligadas à pesquisa, como o setor químico e farmacêutico.

## **Plano de carreira em W**

Esse plano também apresenta dois caminhos possíveis de crescimento e, ainda, abre opção para um terceiro – que é uma combinação dos outros dois. Em vez de seguir como especialista ou gestor, o profissional pode ocupar um cargo de gestor de projetos.

Como gestor de projeto, o funcionário não se responsabiliza pelo desenvolvimento dos demais integrantes da equipe. No entanto, acompanha de perto o desempenho das pessoas que participam de um projeto específico, oferecendo consultoria e *feedbacks* técnicos.

## Empresas de crescimento rápido

Nas empresas em fase de expansão, [como as startups](#), o crescimento do negócio vem acompanhado do aumento no número de empregos – que em alguns casos chega a ser de 100% em apenas um ano. Aí, fica difícil planejar a carreira desse contingente em longo prazo.

Nesses empresas, uma estratégia é conversar com os empregados sobre as expectativas deles em relação à empresa. E deixe claro para eles que não existe um caminho escrito e bem delineado, mas sim uma gama enorme de oportunidades. A ideia é crescer junto: empresa e funcionários.

## As ferramentas de motivação



Ok. Sua empresa não tem escada desenhada para os empregados. Seus talentos não sabem ao certo como vão crescer, quando etc... Então, o que fazer para manter essa turma motivada e focada nos resultados?

Você certamente tem que ter alguma estratégia de atração e retenção de pessoas. Comece apresentando a realidade atual e a projeção para o futuro. Se o cenário pra frente for realmente positivo, isso pode incentivar o funcionário a dar o melhor dele e a investir no crescimento.

Outras sugestões são:

- apoie as lideranças nos assuntos relacionados a carreira. Oriente-os sobre a importância de conversar com os funcionários sobre o assunto. E, principalmente, como fazer isso.
- Dê sempre [preferência para o recrutamento interno](#). No entanto, o processo deve ser baseado em competências. Por exemplo, se você transformar um excelente vendedor em gerente, sem que ele tenha as habilidades para a nova função, você criará um grande problema: ficará sem o seu melhor funcionário de vendas e terá um gestor limitado – pra não dizer ruim.
- seja transparente nas promoções, deixando claro os critérios adotados.

## **Sua carreira, sua responsabilidade**



Como você pode ver, existem empresas que têm um plano de carreira bem estruturado (outras nem tanto). E existem aquelas de crescimento rápido que não conseguem definir o percurso dos funcionários tão claramente. Sabe o que isso significa?

Significa que [você não deve deixar sua carreira somente nas mãos das empresas](#). É o que os especialistas chamam de “career joint venture” – empreendimento conjunto de carreira. Ou seja, responsabilidade compartilhada.

Aliás, você pode planejar a sua carreira mesmo antes de começar a trabalhar. E, principalmente, invista em desenvolver duas habilidades: [flexibilidade e adaptabilidade](#).

Elas são essenciais quando se pensa em longo prazo, já que vivemos num mundo de mudanças rápidas e constantes, o que faz da incerteza sobre o futuro a nossa única certeza no momento.

# Dicas para planejar a própria carreira

Se o que a empresa lhe oferece está em sintonia com o que você busca para sua vida, ótimo. Siga as orientações do seu líder e dê o seu melhor. Mas, talvez, o plano da organização não coincide com o seu objetivo de carreira e com o que você ama ou o que lhe fará realizado.

Não faz diferença em que situação você se enquadra. Você precisa, sempre, ter claro o seu objetivo de vida. E isso inclui a sua carreira. O ideal é começar a pensar sobre isso bem cedo. Veja o que fazer:

1. [Identifique os seus pontos fortes](#) e faça uma lista daquilo do que você se orgulha de ter realizado e as atividades que lhe dão prazer ao executá-las. Faça uma lista de opções de carreiras relacionadas aos seus interesses, habilidades e valores. Atividades voluntárias e estágios, por exemplos, podem ajudá-lo a priorizar o que é mais importante para você.
2. Agora vá para as [habilidades transversais](#), aquelas que tornam você especial entre os demais. Por exemplo, alto poder de persuasão. Isso é excelente para quem trabalha com vendas. Lembre-se que algumas habilidades podem ser aprendidas ou aprimoradas.
3. Avalie quais setores ou empresas lhe interessam. Você pode começar avaliando o que mais gosta de fazer ou focando na empresa que lhe desperta paixão (neste caso, avalie como suas habilidade se encaixam nesses locais).
4. Considere fatores que vão além das preferências pessoais. Por exemplo: o seu campo tem muita procura? Exige treinamento intenso? Você está disposto a fazer sacrifícios, inclusive, na sua vida pessoal? Faça um monte de perguntas.
5. [Defina suas metas](#) em curto prazo (um ano ou menos) e metas em longo prazo (cinco anos). Faça um plano de ação

com data para conclusão. Planejamento de carreira em longo prazo não significa marcar um local exato no futuro onde se quer estar, porque isso é quase impossível em função de tantas incertezas. Assim, o importante é pensar em expandir sempre a experiência, as habilidades, a rede de contatos ([networking](#)) e a mentalidade, preparando-se para todos os tipos de mudanças.

6. Execute o seu planejamento e faça acompanhamento frequente. Invista pesado em seu marketing pessoal.

Tem uma habilidade que é indispensável para qualquer pessoa, independente da função e do nível hierárquico. Estamos falando de relacionamento interpessoal. Algo que pode impulsionar a sua carreira e levar você mais longe dentro das organizações.

Então, que tal seguir a nossa sugestão de leitura e conhecer o guia clássico e definitivo para relacionar-se com as pessoas. Estamos falando do livro

## Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas – Dale Carnegie



Os conselhos, métodos e as ideias de Dale Carnegie já beneficiaram milhões de pessoas e permanecem completamente atuais. Nesta obra, ele fornece técnicas e métodos simples para que qualquer pessoa alcance seus objetivos pessoais e profissionais.

Esse livro é tão bom que já foi reeditado 51 vezes e tem mais de 50 milhões de cópias vendidas em todo mundo. O resumo desse



best-seller está no [12 Min](#). Imperdível.

Curtiu esse post? Compartilhe conosco seus comentários. E boa leitura!