



FACULDADE DE GESTAO WOLI - FGW

Alunos:

Danielle Isabel de Oliveira
Denise Danilla A O Rios
Giselma Santos dos R Pereira
Roberio Pereira de Souza

GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS

OS BENEFÍCIOS DO PLANO DE CARREIRA EM UMA EMPRESA

INTRODUÇÃO

O plano de carreira traz benefícios para profissionais e empresas, as quais muitos desconhecem. Segundo Marques (2020) os profissionais motivados são mais proativos e contribuem melhor no desenvolvimento de toda e qualquer organização.

Uma organização com uma estrutura com foco em retenção de talentos tem um índice de *turnover* controlado. Segundo MERCER (2020) o *turnover* mesmo precisa ser evitado para diminuir os custos altos com recrutamento, perda de produtividade e até mesmo um abalo do clima organizacional.

Diante do apresentado acima, faz-se a seguinte pergunta: Quais as dificuldades que uma empresa pode vir a enfrentar quando não implementa o plano de carreira? Buscando responder o questionamento apresentado, o objetivo geral da pesquisa foi apresentar os benefícios que uma empresa encontra quando define o plano de carreira e se a elaboração deste também proporciona vantagens para os funcionários.

Já os objetivos específicos foram: diagnosticar os problemas com a falta de definição do plano de carreira nas instituições; estudar o aumento na produtividade relacionada com a instituição do plano de carreira; verificar a possibilidade de reter grandes talentos a partir da definição do plano de carreira.

O desenvolvimento da pesquisa beneficia as organizações. Os benefícios que um plano de carreira traz para uma organização são bem relevantes. Através da aplicação do mesmo é possível reter bons talentos, aumentar a produtividade, diminuir custos com o *turnover* e manter a equipe motivada. Quando um profissional tem perspectivas de crescimento, reconhecimento e a valorização do seu trabalho, tanto a empresa como o funcionário saem recompensados com esse benefício. Diante da importância do plano de carreira torna-se necessário realizar pesquisas sobre o mesmo para o auxílio dos gestores para aplicação do mesmo nas organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão será possível entender como ocorre a motivação dos trabalhadores nas empresas e como estas organizações podem desenvolver técnicas para reter talentos.

A motivação dos trabalhadores nas empresas

A palavra motivação segundo Aurélio (2021) é descrita como uma espécie de energia psicológica ou tensão que põem em movimento o organismo humano. Segundo Montana e Charnov (2003) “a motivação pode ser descrita como o processo de estimular um indivíduo para empreender ação que conduza á satisfação de uma necessidade ou á realização de uma meta desejada”.

Um dos principais pontos de estudos comportamental foram as pressuposições sobre a motivação humana e os mecanismos motivacionais para obter os melhores resultados das pessoas. Segundo Robbins (2005) a motivação é o resultado advindo da interação do indivíduo com uma determinada situação. Já Bateman e Snell (2006) estabelecem a motivação como as forças que direcionam, energizam e proporcionam os esforços de uma pessoa.

Ao buscar melhorar cada vez mais sua participação no mercado e garantir sua competitividade as empresas identificaram que não conseguem isso sozinhas. Neste processo de conquista deverá não só organizar seus processos, mas também necessitarão contar com seus colaboradores motivados. Diante do apresentado é possível perceber a importância do papel do Recurso Humanos em oferecer o suporte a organização e ao colaborador. O departamento de recursos humanos oferecerá alternativas aos funcionários como treinamentos e desenvolvimentos internos. No momento em que o profissional percebe que tem possibilidade real de progredir em seu trabalho, seguramente ele ficará mais motivado a continuar para atingir a sua meta e evoluir na sua carreira.

Uma das formas de motivar os trabalhadores é através da elaboração do plano de carreira. Quando a empresa propõe o mesmo, tende a melhorar o relacionamento entre os colaboradores e proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável. Com isso, o funcionário ficará mais satisfeito para executar as suas tarefas. Profissionais motivados são, na maioria das vezes, reconhecidos pelo que fazem, são mais proativos, desenvolvem mais habilidades e possuem maior satisfação nesse aspecto da vida. Além disso, contribui com mais intensidade no desenvolvimento da organização em que trabalham (MARQUES, 2020).

A diminuição da rotatividade e a retenção de talentos

Quando o colaborador entende que existe um plano de carreira dentro da empresa, aquele que realmente está em busca de crescimento vai se esforçar para alcançar o objetivo. Os funcionários que não têm certeza sobre o que querem, provavelmente não prosseguirão. Dessa forma, a instituição retém somente as pessoas que estão em sintonia com o negócio (2021).

Com isso, o índice de rotatividade diminui, pois você contará com aqueles funcionários que estão buscando evolução e estão comprometidos com a proposta da companhia e não mais com pessoas que estão somente de passagem (GRUPO FATOS, 2017).

Num mercado cada vez mais globalizado e competitivo é certo afirmar que uma empresa que não busca um plano de carreira, muito provavelmente, terá de enfrentar o que chamado *turnover* (SOLIDES 2020). Segundo (SOLIDES 2020) o termo *turnover* relaciona-se a um indicador estratégico direcionado para as empresas, o qual revela o índice de rotatividade de colaboradores. Este, poderá indicar uma renovação normal das equipes ou uma perda de talentos perigosa (ONZE, 2021).

Sobre o mesmo assunto (SOLIDES 2020) ressalta que os gestores deverão ter um olhar atento para com as análises do *turnover* afim de saber, por exemplo, se a retenção de talentos é deficiente na empresa. Porém, tal análise não é simples. Segundo o mesmo autor as análises do *turnover* dependerão do segmento, atividade, expectativas e estrutura da empresa que se estuda.

Sobre o *turnover*, Mercer (2020) complementa que o mesmo deve ser evitado em virtude de gerar altos custos de recrutamento, perda de produtividade, abalo do clima organizacional, etc. Para tentar reduzi-lo a empresa deverá observar os fatores geradores da rotatividade nas empresas. Dentre eles destacam-se: a falta de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, a incompatibilidade entre descrição do cargo e funções, o salário e pacote de benefícios insatisfatório, a sobrecarga de tarefas, treinamentos e recursos insuficientes, falta de clareza sobre metas e objetivos, dentre outros.

Neste sentido, uma ferramenta muito eficiente e que vem sendo usada por grandes corporações é o benchmarking, que significa observar bons resultados obtidos por outras organizações e tentar adequá-los à realidade da empresa. As empresas que

implementaram o plano de carreira conseguiram diminuir sua rotatividade e com isso a retenção de grandes talentos dentro da organização (KENOBY 2020).

METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva, pois descreve os benefícios que uma empresa tem em implementar o plano de carreira. Em relação a abordagem da pesquisa, esta se deu como qualitativa, pois foram utilizados fatos narrados por empresas como forma de gerar debate sobre o tema.

O método utilizado na pesquisa foi o estudo de caso. Segundo isso Catho¹ (2019) ressalta que tem o objetivo de verificar a aplicação prática de métodos científicos ou a resolução de problemas em um grupo de amostra bem delimitado. “Ele exige que você tenha conhecimentos extensos sobre o conteúdo a ser analisado e também sobre o grupo que fará parte do estudo. É um processo demorado, mas muito importante para a área científica, já que serve como referência para estudos posteriores ou mais abrangentes”.

Os sujeitos da pesquisa tratam de um gestor de uma empresa localizada em Minas Gerais. Tais sujeitos foram escolhidos pelo critério de acessibilidade.

A coleta de dados se dará através da aplicação de um roteiro de entrevista agendada com o gestor desta empresa.

ANÁLISE DE RESULTADO

A análise realizada foi de abordagem qualitativa. Para tanto um gestor de uma empresa que fez a implementação do plano de carreira no início de 2021 foi entrevistado. Segundo o gestor a partir de então houve o registro de uma queda de 45% da rotatividade de funcionários na empresa. Além disso, percebeu-se também aumento no nível de motivação dos colaboradores e em consequência disto, dos resultados da empresa.

Ao adotar o plano de carreira o gestor percebeu que a empresa sozinha não chegaria a lugar algum. Sequer conseguiria se manter no mercado atual, o qual é cada vez mais competitivo. Além do reconhecimento proporcionado aos colaboradores através da aplicação do plano de carreira constatou-se que o mesmo também gera um sentimento de satisfação dos colaboradores que se tornam proativos e passam a realizar suas atividades

com mais entusiasmos e apreço criando um ambiente de trabalho agradável. Tal fato contribui muito para o desenvolvimento da organização.

CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos observados, conclui-se que um plano de carreira bem elaborado traz benefícios não só para empresa, mas também para os colaboradores.

Os benefícios gerados para a empresa relacionam-se com o aumento da produtividade, diminuição do *turnover* e eventuais custos que a empresa possa vir a ter com a contratação, demissão e treinamento de novos colaboradores. Já os relacionados aos colaboradores relacionam-se a possibilidade de crescimento profissional.

Por fim, vale ressaltar que uma empresa que adere a um bom plano de carreira consegue ter lucros, bons profissionais e serve de modelo para outras empresas que queiram se sobressair e continuar competitiva no mercado.

REFERÊNCIAS

MORAES, B.S; OLIVEIRA, F.S.G; TOMAS, W.L; CASTRO, M.D.G. **A importância da Retenção de Talentos na pequena e média empresa.** Disponível em < spell.org.br> Acesso em maio de 2021.

STOCKER, F; CORREA, A.S; SOUSA, I.P.D. **O impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos.** Disponível em < spell.org.br> Acesso em maio de 2021.

SCHUSTER, M.S; DIAS, V.V. **Plano de carreira nos Sistema Público e Privado.** Disponível em < spell.org.br> Acesso em maio de 2021.

Guia essencial do turnover . Disponível < onze.com.br> Acesso em maio de 2021.

6 motivos para implementar um plano de carreira. Disponível <blog.grupofatos.com.br> Acesso em maio de 2021.

Diferentes Tipos de Carreira. Disponível < blog.solides.com.br> Acesso em maio de 2021.

Plano de Carreira: o que é e como implementar. Disponível < kenoby.com> Acesso em maio de 2021;