

Mercado de trabalho mudou, mas você realmente sabe o que o espera?

Nos últimos 20 anos, empregadores passaram a buscar competências que vão além da formação

Não é novidade para ninguém que o mercado de trabalho mudou. A consultora de Recrutamento e Seleção da Manager, Carolina Guedes, explica que o mundo dos negócios atual requer soluções mais ágeis, e com o menor custo possível, a fim de atender a uma demanda nacional e internacional.

Mas quais foram essas mudanças? E quais necessidades surgiram a partir delas? Afinal, há exigências mais recentes por parte das empresas? A especialista respondeu todos esses questionamentos. Ela reforçou, em primeiro lugar, a importância de dominar as ferramentas tecnológicas.

O QUE AS EMPRESAS PROCURAM

"A necessidade de agilizar processos a um custo menor reflete diretamente no mercado de trabalho, que fica mais seletivo, restringindo as chances aos profissionais aptos a atender as exigências tecnológicas, como o conhecimento de sistemas integrados de gestão", revela.

Outro fator citado pelas empresas hoje é a identificação do profissional com políticas de responsabilidade social e ambiental, que estão intimamente ligadas à imagem das organizações perante o mercado, o que afeta diretamente na relação com o cliente. Segundo Carolina, se o funcionário nunca trabalhou em uma companhia que adotasse essas políticas, é preciso, ao menos, manter-se informado acerca do assunto.

Por fim, vale lembrar que as companhias estão se internacionalizando e também regionalizando suas operações, abrindo filiais em outros estados. "O profissional que deseja trabalhar em uma empresa globalizada precisa ter disponibilidade para mudar de cidade ou país", lembra.

IDIOMAS

Quanto ao conhecimento de idiomas, o inglês continua ocupando um espaço insubstituível. Dependendo da área de atuação, quem não sabe inglês está automaticamente fora do mercado. "O perfil ideal é o profissional que já domina o inglês e está aprendendo outro idioma", analisa a consultora de Recrutamento e Seleção.

"Ainda é pequena a demanda por profissionais com proficiência em mandarim ou alemão. Esses são considerados fatores de inclusão e não exigência para ocupar a maioria das posições", acrescenta.

COMPORTAMENTO

As demandas das empresas não se limitam mais ao currículo ou à experiência profissional. Muito do que é analisado em um processo seletivo diz respeito à personalidade do candidato. Personalidade esta que também poderá determinar sua permanência na organização, uma vez obtida a oportunidade de fazer parte de seu quadro de funcionários.

"A capacidade de adaptação a diferentes equipes e culturas, a qual está relacionada também à disponibilidade para deslocar-se, é uma recente exigência das organizações. Ser adaptável também significa saber trabalhar em equipe", afirma Carolina.

"Além disso, resiliência ou flexibilidade é uma das competências mais requisitadas, pois denota autoconfiança, o que ajuda a superar desafios e lidar com as pressões do dia-a-dia, explorando o melhor de cada situação".

ANTECIPE-SE AOS FATOS

A especialista acrescenta que, com a extrema complexidade da economia atual, os líderes querem ficar longe dos profissionais acomodados. "A iniciativa é a competência que representa a capacidade de identificar e buscar oportunidades de negócios", garante.

"O profissional dotado de iniciativa antecipa-se aos fatos, realizando atividades antes de ser solicitado, ou forçado pelas circunstâncias, atende com rapidez novas demandas e obtém resultados concretos antes dos demais. Tudo isso faz muita diferença".

GRANDE MUDANÇA

Na percepção da especialista, de fato, houve uma significativa mudança no perfil dos profissionais procurados. "Nos últimos 20 anos, os empregadores passaram a buscar competências que vão além da formação, capacidade técnica e tempo de permanência nas empresas anteriores. São valorizadas as características como: excelente postura e comunicação, facilidade de relacionamento interpessoal, criatividade para promover melhorias e potencial para evolução".

O QUE MUDOU PARA OS EXECUTIVOS

De maneira geral, as organizações buscam profissionais com competências técnicas abrangentes e que se preocupem com um aperfeiçoamento constante. Porém, mais importante do que um executivo tecnicamente "superqualificado", são as características comportamentais, por serem mais difíceis de modificar, embora possam ser desenvolvidas em programas de coaching.