O QUE SÃO ÂNCORAS DE CARREIRA?

O que te faz levantar todos os dias e ir para o trabalho? Com certeza, consciente ou inconscientemente, a resposta reside em suas motivações internas e externas, definidas no ambiente corporativo como: âncoras de carreira.

POR: JOSE ROBERTO MARQUES – 17/12/12

Segundo Edgar Schein, especialista em desenvolvimento organizacional e ex-professor de Gestão da Sloan School Of Management-MIT, e criador desta definição, as âncoras demonstram realmente quais são as motivações dos profissionais.

A relação de trabalho é uma via de mão dupla. Isso quer dizer que tanto as expectativas das empresas como a de seus stakeholders devem ser plena e mutuamente atendidas para que seus resultados sejam alcançados.

Neste sentido, os gestores de pessoas e líderes devem conhecer quais são as motivações profissionais de cada um de seus colaboradores, para compreender como cada um entende e trata sua relação de trabalho com a organização.

De acordo com a teoria de Schein, as Âncoras de Carreira são baseadas nos seguintes elementos:

1 - Desafio Puro
2 - Estilo de vida
3 - Dedicação a uma causa
4 - Segurança e Estabilidade
5 - Criatividade Empresarial
6 - Autonomia e Independência
7 - Competência Técnica e Funcional

Pades

PROGRAMA DE AUXÍLIO AO DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

A relação de trabalho é uma via de mão dupla. Isso quer dizer que tanto as expectativas das empresas como a de seus stakeholders devem ser plena e mutuamente atendidas para que seus resultados sejam alcançados.

ALINE FONSECA
Assessora PADES
Contato: 31.9.9476-4792

8 - Competência Administrativa Geral

O Alinhamento entre Âncoras e Empresas

Para que os profissionais possam produzir com efetividade e motivação e os resultados sejam alcançados plenamente é preciso alinhar suas âncoras de carreira ao que a empresa lhe oferece em termos de profissão, ascensão, missão de vida e remuneração também. Mas o que isso representa?

Imagine, por exemplo, que você em sua empresa você tenha um colaborador que tem como âncora de carreira: Criatividade, mas que seu talento é reprimido e que é obrigado a fazer tudo sempre do mesmo modo, sem a possibilidade de inovar. Com certeza, este profissional não produzirá com a mesma efetividade que faria se tivesse liberdade e subsídios para fazer diferente e ousar.

Outro caso, se o colaborador busca no trabalho o alinhamento com sua missão de vida, que inclui, por exemplo, contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais humana e a organização em que atua não se interessa por este valor, consequentemente seu trabalho não corresponderá as suas expectativas nem as da empresa e haverá um desalinhamento.

Como podemos ver na matéria de José Roberto Marques, conhecer as âncoras de carreira de nossos profissionais pode ser um fator que nos auxilia no alcance de resultados satisfatórios. É a pessoa certa, no lugar certo.

Disponibilizamos para você o teste das âncoras de carreira, não deixe de aplicar em seus colaboradores.

Equipe Administrativa SINDILURB

FAÇA O TESTE "ÂNCORA DE CARREIRA" EM SEUS COLABORADORES