

Talentos escassos

por Thomas Wood Jr., em cartacapital.com.br

A dificuldade para encontrar profissionais qualificados e competentes é questão complexa e mundial, mas o problema pode estar dentro das empresas

Apagão de talentos: o termo surgiu há alguns anos e ganhou popularidade na mídia e no mundo corporativo local. No início da década de 2000, o apagão foi de energia e ameaçou a economia brasileira. Agora, o apagão é de quadros qualificados e competentes, a ameaçar novamente nosso crescimento. O problema não exige demonstração: é evidente. Até onde a vista alcança, os serviços públicos são uma lástima, a gestão privada é caótica e até as organizações sociais sofrem com problemas básicos de qualificação. Na raiz, nosso descaso e incompetência com a educação, das primeiras letras à pós-graduação.

Entretanto, o problema vai muito além dos trópicos. Em pesquisa realizada em 2012, a sétima de uma série sobre o tema, a empresa de consultoria ManpowerGroup mostra que a escassez de talentos é questão mundial. A pesquisa envolveu mais de 38 mil entrevistas em 41 países e territórios. Revelou que mais de um terço dos entrevistados tiveram dificuldades para encontrar profissionais com o perfil que precisavam. Paradoxalmente, em muitos países a dificuldade para preencher vagas convive com altas taxas de desemprego. Para piorar, a situação não é nova e não há sinais de mudança.

Naturalmente, há diferenças substantivas entre países e entre regiões. Entre os campeões da dificuldade para preencher vagas estão o Japão e o Brasil, com sólida margem sobre os demais. Na ponta oposta, a Irlanda e a Holanda. Nas Américas, faltam principalmente engenheiros, técnicos e representantes de vendas. As principais razões para o não preenchimento de vagas são falta de interessados, falta de competências técnicas específicas e falta de experiência.

Os entrevistados das Américas também identificaram as principais lacunas dos candidatos em termos de atitudes e competências pessoais, as soft skills: motivação e entusiasmo, postura profissional, habilidades interpessoais, atenção a detalhes, capacidade de trabalhar em grupo, flexibilidade e adaptabilidade, habilidade de lidar com ambiguidade e complexidade, - capacidade de resolver problemas e tomar decisões, curiosidade intelectual e capacidade de análise crítica. A lista, como se vê, é longa.

Para as empresas, o quadro é preocupante, capaz de prejudicar a produtividade, reduzir a competitividade e frear projetos de expansão. Elas estão respondendo como podem. Para atrair, desenvolver e manter seus quadros, muitas empresas estão seduzindo estagiários e trainees, fazendo parcerias com instituições de ensino, investindo em universidades corporativas, aumentando salários e tornando seus regimes de trabalho mais flexíveis.

Em uma pesquisa sobre o mesmo tema, Elza Cuesta Gutierrez, mestrande da Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo, orientada pela professora Beatriz Maria Braga, coletou as percepções de quase 500 executivos paulistanos, a maioria deles atuando em grandes empresas. Em foco, a dificuldade para preencher cargos de média gerência, um extrato vital das organizações.

O trabalho confirmou a dificuldade de preenchimento de vagas apontada pela ManpowerGroup, porém revelou que, para esses profissionais, a principal razão não é a falta de interessados ou de qualificações técnicas (que incluem a formação e experiência de trabalho), mas a falta de competências próximas àquelas identificadas como soft skills na pesquisa da consultoria.

Os executivos pesquisados também identificaram, como parte do problema, o fato de as empresas não definirem claramente as competências desejadas nos profissionais que pretendem contratar e de não oferecerem programas adequados para desenvolver tais competências. Significativamente, os executivos apontam soluções que convergem para o aperfeiçoamento das práticas de gestão de recursos humanos.

A questão da escassez de talentos não tem solução trivial. Existe uma lacuna considerável entre o que o ensino superior oferece e o que o mercado de trabalho demanda. Muitos educadores, tomados por nobres ideais e armados com sofisticada retórica, frequentemente ignoram ou vilificam o “mercado”, as empresas e, por extensão, todo tipo de organização. Por outro lado, executivos amiúde desprezam as “torres de marfim” em favor de panaceias e soluções simplórias para seus problemas de gestão e qualificação. Transitando entre esses dois mundos, estudantes e profissionais são frequentemente frustrados pelo abismo que se apresenta entre os que desejam, o que o sistema de educação oferece e o que o mercado de trabalho demanda. Vencer tal abismo é tarefa complexa. Melhorar as práticas de recursos humanos nas empresas, um passo modesto, talvez ajude um pouco.