



Empre"abilidade, a empregabilidade da empresa

Quero sugerir que se enxergue a Empre"abilidade sob outro prisma

Invertendo os pólos

O conceito de **Empregabilidade** vem sendo disseminado já faz um bom tempo, ao contrário da **Empre"abilidade**.

Entende-se por **Empregabilidade** a busca constante do desenvolvimento de competências, para buscar ou manter um emprego atrativo.

Empre"abilidade é geralmente entendida como a capacidade das empresas de desenvolver e utilizar as competências intelectuais e técnicas de seus membros, para sustentar um posicionamento diferenciado no mercado.

Quero aqui sugerir que se enxergue o assunto **Empre"abilidade** sob um prisma ampliado; ou seja, a capacidade da empresa de atrair colaboradores, clientes, fornecedores, investidores e comunidade, os chamados *stakeholders*; os grupos que lidam com a empresa no dia-a-dia. É aqui que se invertem os pólos: a pergunta não é (apenas), o que o profissional deve fazer para ser **empregável**, mas (também) o que a empresa precisa fazer para se tornar **empre"ável** perante o público acima; em outras palavras, para ser "empregada" pelos *players* acima.

Partimos da premissa de que as estratégias empresariais, além da atração e retenção de talentos e líderes, englobam também as dimensões (1) a satisfação dos clientes que perfazem 80% da sua receita, (2) a qualificação por fornecedores parceiros e (3) a busca de investidores potentes.

Em outras palavras, a empresa pretende se tornar uma opção preferida para fazer negócio com ela, ser "empregada" pelos *players* acima, mas nem sempre sabe como suceder nesta missão.

Para isso, é preciso fazer com que seja despertada na empresa a coragem de empreender na condução de seu negócio; ou seja, na condição de se tornar "empresável".

Quero aqui despertar na empresa a coragem de empreender na condução de seu negócio através das seguintes cadeias de valor agregado para o negócio:

1. Ousar (metas) – inspirar (gente) – mover (mudanças e horizontes)

2. Propósito (Clareza) – pessoa (*networking*) – processo (canalização de recursos)
3. Competência (saber aprender) – atitude (querer aplicar) – postura (fazer acontecer)
4. Conhecimento (multicultural) – experiência (internacional) – sabedoria (pessoal) .

As cadeias evolutivas acima sugerem que o aprendizado contínuo se torne um hábito organizacional, necessário para alcançar o objetivo maior: crescer e expandir – com rentabilidade, de forma sustentável.

A exigência que as empresas demonstram com relação a sua empre“s”abilidade estimula os *players* do mercado a jogar no time dela.

Os proprietários da empre“s”abilidade (empresas “empregáveis”) estão “com a faca e o queijo na mão”.

Ser percebido, conhecido, reconhecido e recompensado como sendo diferente – não sendo “apenas mais 1”, no entanto, requer que as empresas adotem atitudes para tornar-se ou manter-se viáveis – na percepção dos seus *stakeholders* (!).

O desenvolvimento das respectivas atitudes tem sua âncora na formulação da visão de Futuro através de um Plano de Negócios (*Business Plan*), que por sua vez deve ser alimentado pela Gestão do Conhecimento (*knowledge management*) pergunta: como vamos ganhar dinheiro com aquilo que conhecemos e que descentraliza a gestão através da criação de unidades de negócios (*profit centers*). Um comportamento que estimula as pessoas através de delegação de poderes (*empowerment*) e zela pela transparência com os colaboradores (*endomarketing*).

Responsabilidade

A empresa dos tempos atuais deve se entender como sendo a responsável por sua carreira (crescimento e expansão com rentabilidade sustentável) e gerir suas competências de tal forma que possa multiplicar seu potencial produtivo no seu negócio central (*core business*).

Uma tarefa que se torna mais fácil na medida em que a Alta Direção identifique com qual time vai jogar, quais clientes vai servir, de quais fornecedores vai comprar e quais investidores vai atrair.

Resta lembrar que a Empre“s”abilidade engloba a dimensão Comunidade, onde a empresa está inserida; nasce aqui a razão para combinar decisões empresariais, de cunho econômico-financeiro, com ações de responsabilidade sócio-ambiental.

Fecha se assim o “clube” dos *stakeholders* da empresa: Pessoal – Cliente – Fornecedor – Investidor – Comunidade.

Para você, leitor, queria contribuir para desmistificar a Empre“s”abilidade, a empregabilidade da empresa; uma missão difícil, mas não impossível; espero que este artigo sirva para despertar seu interesse nesta tarefa tanto desafiadora como fascinante.

Agosto de 2006

Werner Kugelmeier é Diretor da WK PRISMA - EDUCAÇÃO CORPORATIVA MODULAR, Empresa de Treinamentos Empresariais, de Campinas – SP, www.wkprisma.com.br, Autor do Livro “PRISMA – girando a pirâmide corporativa”, wkprisma@wkprisma.com.br - (19) 3296 4341/ 3256 8534