

Modelos de Carreira em Y nas Big Techs



Hoje vou falar de um tema que me alegra muito ver ganhar (novamente) destaque no mercado: Carreira em Y!

Adoro esse conceito, que tive o privilégio de acompanhar desde que ingressei no mercado de IT, ainda como consultor, há alguns bons anos atrás.

Conheci empresas onde a carreira em Y sempre foi natural. Creio que por conta da própria natureza da atuação das consultorias, que desde sempre necessitam de especialistas nos mais diversos temas possíveis.

Lembro com carinho e com uma certa dose de nostalgia da áurea de quase “divindades” que algumas pessoas tinham por conta da sua expertise extrema em determinados assuntos.

E então li esse artigo aqui bem interessante da StartSe sobre o tema:

<https://www.startse.com/artigos/o-que-e-carreira-em-y/>

Ele fala mais sobre Google e Oracle, mas creio que todas as grandes big techs já entenderam (e antes das demais empresas) a importância de se criar caminhos

possíveis de crescimento de carreira para pessoas que são absurdamente competentes em temas “técnicos”, justamente por serem apaixonadas por aquilo que fazem e buscarem a excelência nisso!

Baseado na minha observação pessoal (e sem qualquer dado estatístico de base), acho que as empresas que já avançaram bastante na sua transformação digital parecem que também já abraçaram essa filosofia.

Muitas vezes se dá destaque apenas para o crescimento enquanto liderança no sentido “gerencial”, mas há de se destacar também a necessidade de fortalecer a “liderança técnica”. Não é novidade para ninguém que a cada dia o stack tecnológico é maior.

Implementar uma solução requer cada vez mais plataformas distintas, conectando front-end, back-end, dados transacionais, data & analytics, observabilidade, partes on-premises, partes na cloud (eventualmente multicloud) e agora uma provável extensão para as novas oportunidades de AI.

(E não tenho a menor pretensão de ser “exaustivo” na relação acima, tenho certeza de que tem ainda muito mais para ser considerado).

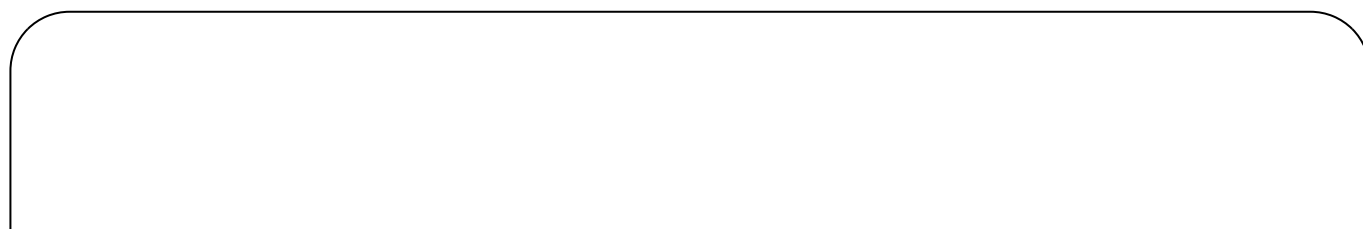
Não que seja impossível, mas é bem mais difícil alcançar o sucesso apenas com generalistas. É necessário ter talentos que, como comentei acima, sintam amor pelo que fazem e perseguem a excelência em determinadas tecnologias.

Mas esses profissionais também são pessoas, e possuem ambições e vontade de seguir crescendo, então é improvável mantê-las sem para tanto oferecer opções de carreira que proporcionem o devido reconhecimento e crescimento que elas precisam e merecem.

Já vi muita gente que agregava um alto valor às organizações, mas que acabaram buscando novas oportunidades por conta da ausência de mecanismos de crescimento profissional nas empresas em que atuavam.

Que seja uma disciplina incorporada a cada vez mais organizações. É o tipo de relação “ganha-ganha” para todas as partes!

Costumo destacar que “uma IT não se faz apenas de programadores”, por conta da enorme miríade de competências requeridas por IT. Esse conceito se encaixa perfeitamente aqui!





Arthur De Santis

Arthur De Santis é um executivo com mais de 20 anos de atuação na indústria de serviços financeiros, com destaque para bancos, processadoras de cartões, adquirentes e seguradoras, formando e liderando equipes e iniciativas ao longo de toda a cadeia de valor de Tecnologia da Informação.



The IT framework

O conteúdo apresentado neste website, incluindo o framework, é protegido por direitos autorais e é de propriedade exclusiva do CIO Codex. Isso inclui, mas não se limita a, textos, gráficos, marcas, logotipos, imagens, vídeos e demais materiais disponíveis no site. Qualquer reprodução, distribuição, ou utilização não autorizada desse conteúdo é estritamente proibida e sujeita às penalidades previstas na legislação aplicável