Mais uma para mostrar aquilo que a sabedoria popular já diz há tempos: “cada um é cada um”!

E dessa vez uma matéria da Startse mostrando isso com números:

https://www.startse.com/artigos/profissionais-nao-querem-mais-cargo-de-lideranca

> *“Um levantamento feito pela Harvard Business Review, por exemplo, mostrou que apenas 34% dos profissionais dos mais de 3.600 entrevistados disseram buscar posições de liderança e somente 7% disseram que o objetivo da carreira era ocupar a cadeira de c-level.”*

Acredito que todos seguimos sempre aprendendo na vida e sou um adepto daquela frase “Quanto mais sei, mais sei que nada sei”.

Nesse sentido, também sigo aprendendo e uma das coisas que se tornou um “momento eureka” pessoal foi quando caiu a ficha para mim que não fazia o menor sentido tentar entender as pessoas e o que as motivava apenas olhando para mim mesmo.

Ou seja, cada pessoa é um universo em si e essa é a beleza da diversidade de pensamentos, algo que não precisa ser glorificado nem promovido, apenas deve ser considerado e respeitado como um fato dado da vida.

E digo considerado e respeitado porque a diversidade de pensamentos simplesmente existe e pronto. Mais ou menos como a “gravidade”, simplesmente é um fato da vida e devemos assumir isso como parte da equação e buscar o melhor uso possível dela!

Enfim, fica o tema para a reflexão de como buscamos adequar os modelos de carreira e mecanismos de engajamento e motivação levando em conta que as pessoas podem ter ambições e preferências diferentes entre si e que está tudo bem ser assim.

A questão que fica eu acho ser mais em como criar e fomentar um modelo que promova a maximização do valor gerado por cada pessoa, entendo que os objetivos, metas e ambições de cada um certamente serão diferentes.

E ainda considerar o fator complicador de que as pessoas também mudam ao longo do tempo, ou seja, seus perfis, objetivos, metas e ambições são dinâmicos.

Enfim, como encontrar o equilíbrio de papéis, responsabilidades, exposição, oportunidades, trilhas de carreiras e por ai vai, entendendo essa enorme diversidade humana, e então encontrando a “configuração ideal” (se é que ela é possível)?

Agora falando dos números em si, confesso que me surpreenderam. Eu esperava um percentual maior do que 7%, mesmo considerando as mudanças na dinâmica profissional e do mercado de trabalho dos últimos anos, em que certamente já foi possível perceber que as expectativas e ambições mudaram de certa forma.

Muito já se falou sobre as diferenças culturais geracionais, embora não sei dizer se só isso explica toda a mudança.

Mantenho minha crença de que no final tudo é feito por e para pessoas, sendo assim, considerando essas mudanças culturais, somadas/fortalecidas/confirmadas por todo o attrition que se viu nos últimos anos (vejamos se isso se manterá assim agora que estamos em outro momento de mercado), acho no mínimo prudente se considerar alternativas de trilhas de carreira diferenciadas!