

Em: 05/10/2007

Palestrante: Renato Bernhoeft

Tema: Pós-Carreira: Preparação dos executivos para o processo de aposentadoria – o papel do RH.

16% da população estão acima de 60 anos. Desafios como longevidade, carreiras mais curtas, identidade organizacional e necessidade dos profissionais se reinventar constantemente trazem um grande problema para os RHs das organizações.

É papel do ser humano, apropriar-se de sua vida. Pensar no seu desenvolvimento e preocupar-se acima de tudo com as mudanças. O Ser humano necessita de muitas fontes de realizações, participar de grupos afins, conhecer a si mesmo, proporcionar auto-desenvolvimento, e acima de tudo, construir a sua história, sua auto-biografia. Tudo isso parece contraditório para as atuais políticas de RH das organizações.

É importante tomarmos conhecimento que o conceito de Pós-Carreira deve-se contrapor a Aposentadoria. Exemplificando, os Europeus dividem a vida em: Educação para o Trabalho, Período Produtivo e Período Pós-Trabalho ou Pós-Carreira. É de suma importância salientar que a preocupação para pós-carreira deve iniciar muito cedo, deve-se preparar com antecedência, tornado um passo a mais no processo do desenvolvimento do ser humano.

Nos países latinos americanos, por questões culturais e/ou religiosas existe uma fixação no futuro, as pessoas não são preparadas para desfrutar a vida, o HOJE. Cabe aqui, salientar que alguns profissionais consideram-se pessoas jurídicas e não físicas. Surgindo com esse contexto, dificuldades de assumir outros papéis importantes na vida, como: conjugal, familiar, social, educacional e o mais importante de todos que dar alicerce ao seu capital intelectual que é o papel individual.

Percebe-se a responsabilidade que a área de RH em mudar suas diretrizes e minimizar os efeitos desse quadro. Cabe a área de Recursos Humanos objetivar um programa Pós-Carreira, onde se possa:

- Preparar as pessoas para a construção de um projeto de vida Pós-Carreira, não é treinamento, e sim programa de Auto-Desenvolvimento;
- Facilitar o processo de sucessão executiva, como um processo natural;
- Administrar o processo transição, como por exemplo, redução de atividades;
- Transformar a aposentadoria em uma fase da vida produtiva e feliz.

Tendo como reflexo o futuro, as ações dependem do presente, pois proporciona o desenvolvimento de novos talentos, fortalece a imagem interna e externa da empresa e o mais importante de todos, cumpre um PAPEL SOCIAL.

***“Você está ficando “velho” quando os seus arrependimentos
são maiores que os seus sonhos!”***