

# A busca por novos talentos

Durante as últimas décadas, a indústria naval viveu uma de suas maiores crises de investimentos e oportunidades e, diante disso, os profissionais a ela relacionados migraram para outras áreas.

**N**as universidades e escolas técnicas a escolha pela área naval ficou em segundo plano criando, assim, hoje, um vácuo de mão de obra especializada entre a geração de profissionais dos anos 1970 e 80 e os atuais.

Preencher posições nos ramos de petróleo, gás e energia é um grande desafio e, para reverter esse quadro, grandes empresas, como a Wärtstilä Brasil, estão investindo em formações *in company*, treinamento focado e direcionado para suprir as devidas necessidades.



Foto: João Laet

O atual ritmo de trabalho do mundo moderno e suas constantes mudanças, combinado à chamada "guerra por talentos", são os motivos que incitam as grandes empresas a vencerem seus desafios relacionados à captação de pessoas. Se a redução de custos e os impactos ambientais ainda são preocupações relativas à tecnologia, superável segundo especialistas, o desafio de formar mão de obra deverá dar a tônica nos próximos anos.

O Ministério da Educação possui dados que comprovam essa dificuldade em formar pessoas aptas a ganharem espaço no mercado de trabalho. Dos 35 milhões de crianças e adolescentes que passaram pelo ensino fundamental na última década, apenas nove milhões cursam o ensino médio. Dos cerca de 24 milhões que ficaram para trás, muitos deles analfabetos funcionais, nós nos perguntamos: que futuro terão em um mundo tão mecanizado e informatizado no qual a batalha por um posto de trabalho é cada vez maior a cada dia? Se calcular-

mos que uma pessoa demora em média de dez a 15 anos para se formar e qualificar em determinada área, qual será o futuro do mercado de trabalho, sobretudo aquele que demanda mão de obra altamente qualificada como no ramo de energia?

Na Wärtstilä, o cenário não é diferente: há uma escassez de profissionais adequadamente qualificados para cargos executivos e técnicos que possam assumir novos desafios e responsabilidades em curto espaço de tempo.

Atuando em um mercado super competitivo, precisamos captar pessoas jovens, com o perfil de assimilar conhecimento e assumir responsabilidades com rapidez. Hoje a geração Y começa a predominar na empresa e estamos investindo em treinamentos e na formação gerencial desses talentos.

Acompanhando a expansão dos nossos negócios, principalmente no mercado de energia, a Wärtstilä vem investindo em Programas de Trainees em parceria com escolas técnicas. Há pouco, finalizamos um programa em Vitória (ES) e iniciaremos um outro, ainda esse mês, na cidade de São Luís (MA). O objetivo desses programas é captar os profissionais com maior potencial técnico e gerencial para assumir os negócios da empresa no futuro. O grande desafio é conciliar a rápida expansão dos negócios com pessoas qualificadas e diversidade geográfica.

O processo de recrutamento e seleção é complexo e tem foco qualitativo, isto é, buscamos profissionais competentes, que se identifiquem com a cultura e com a dinâmica da empresa, que tenham brilho nos olhos e que sejam verdadeiros *doers* – expressão mundialmente utilizada na empresa para descrever os funcionários como as pessoas que fazem acontecer.

Acreditamos que investindo em programas desse porte, ou seja, na formação de talentos, a Wärtstilä conseguirá contribuir para a mudança de cenário no mercado de oportunidades no Brasil. ■