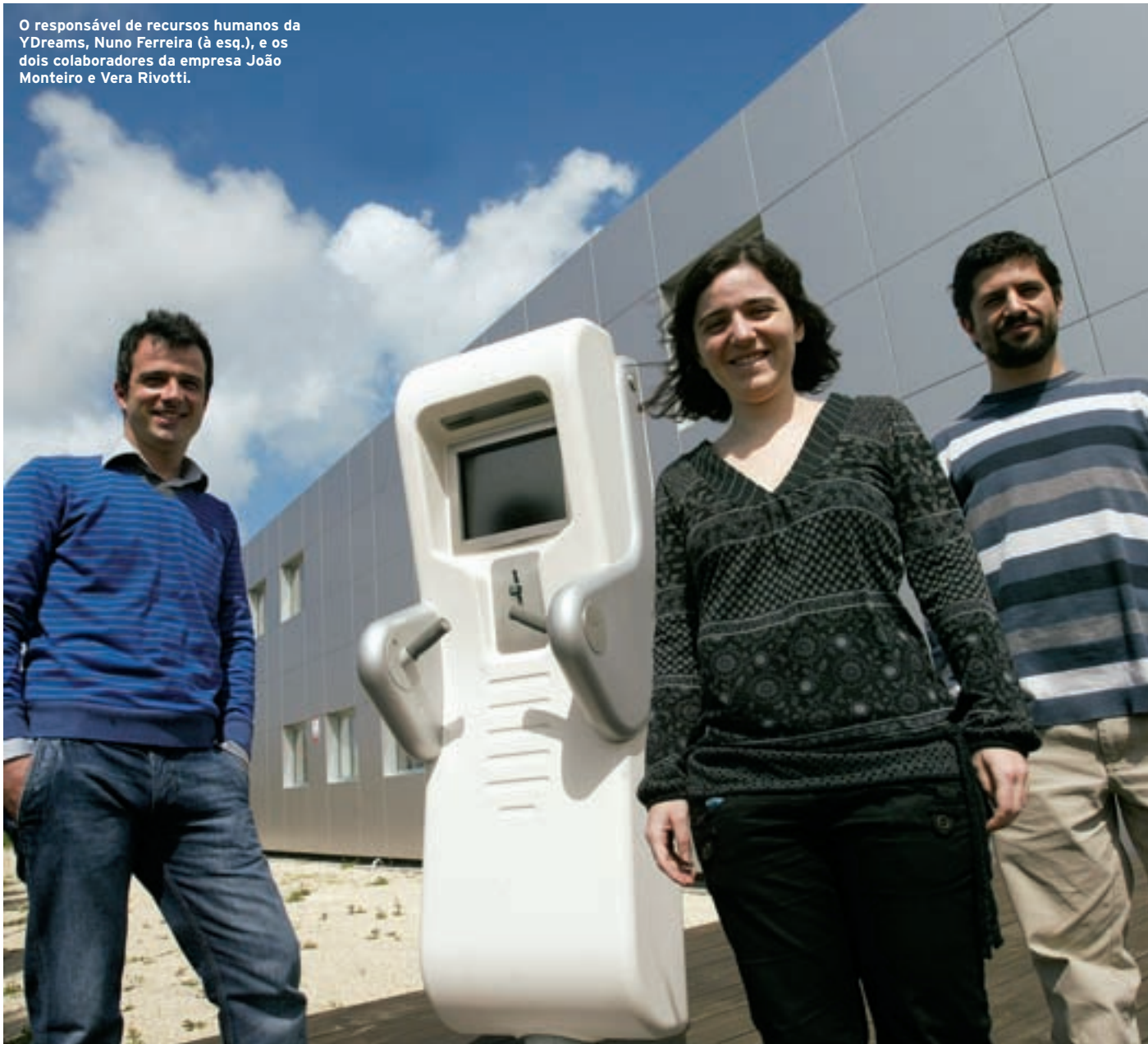


EMPREGO



O responsável de recursos humanos da YDreams, Nuno Ferreira (à esq.), e os dois colaboradores da empresa João Monteiro e Vera Rivotti.

Paula Nunes

YDreams recebe oito estagiários por ano

A empresa de tecnologia paga 978 euros mensais aos recém-licenciados.

ANA PETRONILHO

ana.petronilho@economico.pt

“Uma boa relação entre a juventude e a experiência”. Segundo Nuno Ferreira, responsável de recursos humanos da YDreams, é isso que a empresa portuguesa de tecnologia procura junto dos recém-licenciados.

As escolas são uma das principais fontes de recrutamento da empresa, que pretende “apoiar a integração no mercado de novos YDreamers”, diz o responsável de recursos humanos. E os jovens são uma forte aposta da YDreams que, desde 2003, recebe recém-diplomados através de dois programas de estágio: um profissional e outro curricular. Depois de concluir o estágio anual, cerca de 90% dos recém-licenciados acaba por integrar os quadros da YDreams, garante Nuno Ferreira.

Com a crise económica, houve uma diminuição no número de vagas disponíveis, mas em média são cerca de oito os jovens que integram os programas de estágio. Nuno Ferreira salienta que os estagiários são remunerados com 978 euros mensais, “de acordo com o que está expresso nos regulamentos próprios de cada programa”.

A empresa aceita estagiários de todas as licenciaturas, mas as áreas tecnológica, financeira ou de recursos humanos são as mais procuradas no processo de recrutamento.

João Monteiro é um dos jovens que integrou os quadros da empresa após a conclusão do seu estágio. O diplomado em Novas Tecnologias da Informação pela Universidade de Aveiro está no departamento de qualidade há um ano e diz que tem sido “uma experiência nota dez” de onde sublinha como principal vantagem “o contacto com tecnologia emergente, a aprendizagem constante e o ambiente de trabalho”.

Vera Rivotti é outra das jovens colaboradoras da YDreams, que está na empresa há três anos na área de produção. A diplomada em Engenharia Informática e de Computadores pelo IST também integrou os quadros da empresa após o estágio e recorda o “ótimo ambiente de trabalho que facilitou os desafios que se sentem no primeiro emprego”.

Para seguir o exemplo destes jovens e ser um dos 128 colaboradores da YDreams é

necessário ultrapassar um processo de recrutamento e selecção do qual fazem parte entrevistas pessoais e avaliação curricular. ■

SAIBA SE TEM CONDIÇÕES PARA CONCORRER

Determinação e ambição	SIM	NÃO
Noção do todo e não apenas das partes	SIM	NÃO
Capacidade de concretização	SIM	NÃO
Criatividade e ousadia	SIM	NÃO
Espírito de aventura	SIM	NÃO

Se respondeu sim a mais de metade destas perguntas tem condições para concorrer a vagas ou estágios na YDreams. (Grêlha da responsabilidade do Diário Económico).

CRÓNICA FORMAR LÍDERES

PAULO LOPES

Docente da FCEE-Universidade Católica



De que serve a experiência?

Mudar formas de pensar implica transformação pessoal.

O que vai mudar na sua vida profissional depois desta formação? Quando a formação tem a ver com gerir pessoas, a resposta nem sempre é evidente. Às vezes porque julgamos que já fazemos bem e já sabemos. Ou porque achamos que o problema está nos outros e no fundo não queremos mudar. Ou porque lá na empresa as coisas não funcionam bem assim. Mas sobretudo porque é mesmo difícil mudar hábitos. No campo da formação, a abordagem tradicional ao tema da gestão das pessoas envolve transmitir conhecimentos, praticar competências e sensibilizar. Mas o tempo é limitado. Não podemos trabalhar todas as competências relevantes nem apoiar devidamente um esforço de alteração de comportamentos que leva tempo. Há uma abordagem diferente, que é ajudar os participantes a aprender no seu dia-a-dia profissional para além do programa de formação. Como?

Cada vez mais, procuro ajudar as pessoas a absorver ideias e feedback dos colegas, a reflectir sobre a sua própria experiência pessoal e profissional, e a extrair daí ilações e recomendações úteis. Ajudar a ver que em cada experiência há aprendizagem útil que importa aproveitar.

Esta abordagem tem vantagens: Ligar a formação à vida dos participantes. Tornar a matéria mais relevante e interessante. Facilitar a aplicação de conhecimentos. Enriquecer o debate. E, acima de tudo, potenciar a aprendizagem ao longo da vida.

Também acarreta riscos:

As pessoas evitam partilhar experiências difíceis. O diálogo pode disparar em muitas direcções diferentes. O debate depende da qualidade, experiência e dinâmica do grupo. Procuo construir com os participantes um ambiente propício a dar e receber feedback, e a explorar formas diferentes de gerir os problemas com que se debatem. Analisar situações complexas e ambíguas para as quais não há respostas certas e erradas. Articular ideias e princípios implícitos. Perceber quando a intuição é útil e quando é preciso analisar melhor. Conjugiar raciocínio analítico e sentimentos para tomar decisões inteligentes. Questionar reacções e formas de ver o mundo para entender os outros e potenciar a criatividade.

A aprendizagem funciona a dois níveis. Os participantes obtêm recomendações práticas para resolver problemas prementes. E desenvolvem um esquema de reflexão e análise que pode ser ainda mais útil para o seu desenvolvimento profissional, a prazo.

Mudar formas de pensar implica transformação pessoal. Temos de saber raciocinar em moldes inovadores, aprender depressa e aproveitar melhor as cabeças pensantes à nossa volta. Reforçar essa capacidade é um dos grandes desafios da formação – e do ensino em geral. ■