

Economia

NA ERA DA CONEXÃO

Conquistar a Geração Y é desafio para as empresas

Companhias precisam se atualizar para atrair e manter interesse de quem tem entre 18 e 25 anos

MARIA AMÉLIA VARGAS

Questionadora, individualista e tecnológica, a juventude contemporânea – a Geração Y – ingressa no mercado de trabalho e se torna um desafio para organizações veteranas. Como lidar com as diferenças nas relações humanas e como seguir estes talentos nas organizações?

Esse foi um dos temas abordados no encontro promovido pela Câmara Americana de Comércio no Rio Grande do Sul, ontem, na Capital. O Fórum de Gestão de Pessoas trouxe especialistas para discutir tendências em gestão de equipes.

Mudanças iniciadas dentro de casa se refletem no ambiente de trabalho, diz a palestrante Eline Kullock, presidente do Grupo Foco (consultoria de recursos humanos). Apesar de os conflitos entre os mais jovens e os mais velhos serem recorrentes na história da humanidade, esta é a primeira vez que, segundo ela, uma geração não aprende com os pais. Incentivados em casa, buscam informações na internet e, depois, no trabalho, acabam considerados imediatistas.

Há um ano como estagiária na Terra Sul Imóveis, na Capital, Verônica Ferreira, 20 anos, abastece o site da empresa e auxilia os colegas com informática.

– Às vezes, perco um pouco a paciência, mas estou acostumada porque também ajudo o meu pai com o computador – conta a estudante de Engenharia Química que, aos 20 anos, está no terceiro emprego.

Mudar para manter o interesse desse grupo é essencial.

– As empresas precisam se ajustar ao novo, pois os veteranos um dia terão de dar lugar aos mais novos. Para isso, precisam estimular o jovem a envolver-se nas atividades, criando projetos que os mantenham desafiados – sugere João Baptista Brandão, professor da escola de administração da Fundação Getúlio Vargas e especialista em gestão de pessoas.



No terceiro emprego aos 20 anos, Verônica gosta de tecnologia e ajuda os outros com equipamentos

Aprendendo a lidar com os novos talentos

- **As empresas** devem oferecer sempre novas tecnologias aos jovens, pois os seus instrumentos de trabalho precisam acompanhar a sua velocidade de raciocínio e ação.
- **Os jovens** valorizam a qualidade de vida. As companhias precisam flexibilizar horários para que possam exercer as suas demais atividades.
- **Companhias** devem proporcionar diálogos entre os representantes de todas as gerações. Só assim será possível somar experiências e crescer.
- **Elaborar projetos** bem embasados, com começo, meio e fim, ajuda a atrair e manter os jovens. Mantê-los sempre desafiados é o caminho para retê-los.
- **Não é** interessante impedi-los de manter contatos com as suas redes sociais durante o expediente. Assim, não vão desejar estar fora do trabalho.
- **O jovem** contemporâneo já entra esperando a promoção. Deve-se mostrar com que velocidade poderá crescer e que metas precisa cumprir antes que isso aconteça.
- **Mantenha um** feedback constante. O jovem precisa de retorno para continuar estimulado.

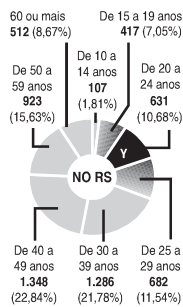
Y O QUE É GERAÇÃO

• **É** o nome dado às pessoas nascidas entre os anos de 1984 e 1990. O nome segue a geração X (1965-1983), antecessora da Y e primeiro alvo de estudos para avaliar hábitos e comportamentos do grupo.

Fontes: Eline Kullock, presidente do Grupo Foco (consultoria de recursos humanos); João Baptista Brandão, professor da escola de administração da Fundação Getúlio Vargas e especialista em gestão de pessoas; e Déa Machado, diretora da vice-presidência de eventos técnico-científicos da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Estado (ABRH/RS)

OS Y NO MERCADO

Número de pessoas ocupadas, com mais de 10 anos (em mil):



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007, do IBGE

ENTREVISTA

Eline Kullock

Pesquisadora da Gerência Brasil da consultoria Stanton Chase International e presidente do Grupo Foco (consultoria de recursos humanos)

“A juventude é muito veloz”

Especialista em gestão de pessoas, Eline Kullock defende a necessidade de adaptação das organizações à nova geração porque o grupo que está começando no mercado de trabalho será maioria nas empresas em pouco tempo.

Zero Hora – O que uma geração pode ensinar para a outra?

Eline Kullock – É muito importante que os dois caminhos se encontrem. Os mais velhos devem passar os valores das organizações aos jovens e mostrar para a Geração Y como ela deve fazer para elaborar planos a longo prazo, como se planejar. A juventude é muito veloz e capaz, mas não sabe lidar muito com as frustrações. Em contrapartida, os veteranos precisam aprender com a juventude a ser mais autoconfiantes e otimistas.



Eline Kullock

ZH – De onde vem a autoconfiança da Geração Y?

Eline – Quem é mais vivido passou por Brasil de ditadura, recessão, inflação. Por isso, é mais receoso e tem medo de se arriscar. Os mais jovens cresceram em um país mais próspero, mais democrático e em crescimento. Eles não têm tanto medo de arriscar, são mais otimistas e têm mais autoestima.

ZH – Que mudanças deve haver para uma melhor relação entre as gerações?

Eline – É preciso haver uma abertura para se conhecer melhor o outro. Reconhecer as diferenças e aceitá-las pode ser o primeiro passo. Para tanto, a única solução é a conversa, e as organizações precisam estimular este diálogo. As gerações se complementam e devem somar as suas forças.

Os boletos de papel vão entrar em extinção.



DDA do HSBC. Um novo jeito de pagar, um novo jeito de receber.

Diga adeus ao boleto de papel. A partir de 19 de outubro, você poderá receber e pagar seus boletos* eletronicamente. Praticidade para quem tem contas a pagar, agilidade para quem tem dinheiro a receber.



Cadastre-se já e saiba mais no hsbc.com.br/dda

No Brasil e no mundo, HSBC