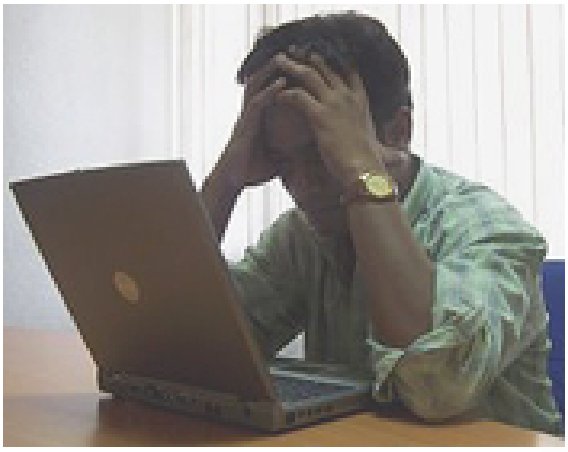
Dez motivos pelos quais a Geração X está infeliz com a profissão

Tammy Erickson



As empresas necessitam muito dos profissionais da Geração X - pessoas de trinta a quarenta anos de idade - que devem exercer cargos de liderança nas corporações nas próximas duas décadas. Muitas empresas, no entanto, estão dando como certo poder contar com esse pequeno e precioso grupo de profissionais.

A maior parte daqueles que fazem parte dessa geração não se sente ameaçada pela vida corporativa. Tendem a não acreditar nas instituições em geral e magoam-se profundamente com as premissas que pressupõem que se motivam pelas mesmas razões que a geração dos boomers (pessoas nascidas logo após a Segunda Guerra Mundial) se motivou. Planejam deixar a vida corporativa em breve para iniciar algum empreendimento ou trabalhar em empresas pequenas, opções que se encaixam melhor, para eles, que os papéis corporativos que necessitarão assumir.

Por que a geração X encontra-se desconfortável com a vida corporativa?

- a carreira demorou para decolar: muitos ainda sofrem com isso. Graduaram-se quando a economia estava em crise e os boomers já tinham ocupado a maioria dos cargos importantes. A Fortune, em 1985, disse: "A Geração X está achando a vida, na fronteira profissional, mais difícil do que jamais achou... encontram-se parados no trânsito demográfico... presos e enfrentando a oferta de graduados da década passada."

- quando eram adolescentes, viram adultos serem demitidos das grandes corporações: o termo reengenharia passou a fazer parte do universo das empresas. Isso causou uma sensação de falta de credibilidade nelas e um forte desejo de preencher a vida com "planos B", só para garantir. Muitos desses adultos, que foram vistos por esses então adolescentes, estavam sendo demitidos quando tinham em torno de quarenta anos – aproximadamente a idade que hoje possuem aqueles que fazem parte da Geração X.

- planos de carreira estreitam-se no topo: a gama de opções perceptíveis diminui à medida que os profissionais tornam-se cada mais especializados nas funções ou atividades. A sensação de ter um plano de carreira que se afunila e o aumento da vulnerabilidade dele é mais palpável na transição de cargos de média gerência para de alta gerência, exatamente o ponto onde a grande maioria dessa geração encontra-se hoje.

- a economia estava em crise quando a carreira estava se iniciando: além disso, justo agora que eles estão assumindo papéis de liderança, as dificuldades voltaram a ser maiores e os próprios papéis a desempenhar estão mais vulneráveis do que em qualquer momento da década passada.

- a incômoda Geração Y: muitos pertencentes à Geração X agora devem atuar como gestores da Geração Y. Sejamos sinceros: é uma missão impossível, ao menos se definirmos "gerir" como controlar seus canais de comunicação. Ao mesmo tempo que os indivíduos da "Y" competem por promoções e tentam "aparecer bem na foto", muitos da Geração X acham que os da Y dão conta de fazer várias coisas ao mesmo tempo. E isso os incomoda.

- a Geração X, na realidade, está cercada por um ambiente descontraído, mas que não é para ela: os boomers e a geração Y estão aprendendo um com o outro – e gostando disso. A Geração X sente-se deixada de lado.

- a Geração X é o grupo mais conservador da força de trabalho: além disso, são cercados por tipos cool de ambos os lados. Na vida pessoal, essa geração não é particularmente fã de regras mas acha que, no trabalho, elas devem cumpridas – e se ressentem quando outros não fazem o mesmo. Soa injusto a eles que a etiqueta na corporação seja reescrita, considerando que essa geração teve que obedecer a sistemas rígidos por tanto tempo.

- indivíduos da Geração X guardam um segredo a sete-chaves: eles não se sentem nada confortáveis, ao contrário do que pensam, com a tecnologia, que muda a maneira como as coisas são feitas. Para os boomers, é considerado aceitável dissimular ignorância e pedir ajuda, mas é embaraçoso para a Geração X fazer o mesmo.

- os colegas da geração boomers são inoportunos: a Geração X acha exagerado o grau de interações que os pais boomers, dos subordinados da Geração Y, realizam, e a maneira como são ignorados em função da constante presença deles no ambiente de trabalho dos filhos.

- a pressão pelos deveres paternos está no ápice: a Geração X é mais comprometida em despender mais tempo com seus filhos que os pais dela eram, mas isso está ficando cada vez mais difícil.

Seria o momento de eles descerem do vagão corporativo?

Esperamos que não – ao menos para boa parte deles. As corporações precisam muito da liderança que essa geração pode exercer. O que falta é elas criarem um ambiente corporativo que a conduza de forma mais concreta à realização de suas necessidades e materialização de suas preferências.

Disponível em: <http://www.hsm.com.br>. Acesso em 23 jun. 2008

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais.