

O que esperar das gerações Y e Z no mercado de trabalho

Os líderes, que aos poucos tentam se acostumar com a geração Y e, mais recentemente, a geração Z que já começa a chegar ao mercado de trabalho, sentem as diferenças desses novos profissionais que são mais difíceis de impressionar. Objetivos, rápidos, conectados e multifuncionais. Esses jovens são conhecidos pela capacidade de ver televisão e ler um livro ao mesmo tempo.

Os dedos frenéticos enviando mensagens, editando fotos no celular e o constante uso de fones de ouvido, seja para ver vídeos no YouTube ou curtir suas músicas favoritas, são características que facilitam sua identificação. Sempre em meio aos computadores e acostumados ao lançamento de novas tecnologias a cada mês, são muito críticos e possuem conhecimento técnico apurado.

Têm como características marcantes a ansiedade e o silêncio, são impacientes com gestores muito didáticos, gostam de ser desafiados e necessitam constantemente de

feedback. Ligados às redes sociais, são sempre os primeiros a saber de tudo. A interação das redes e sensação de proximidade que elas indicam refletem no mercado de trabalho desmistificando a imagem do chefe e faz com que as gerações Y e Z não tenham medo de polemizar e contestar decisões.

Os programas de retenção de talentos devem ser adequados para a chegada desses colaboradores que exigem gestores dispostos a adaptar-se e conseguir extrair o melhor deles. Além dos benefícios e da flexibilidade que os jovens demandam, o computador deles precisa ser moderno e, sobretudo, rápido.

Prender a atenção desse profissional será um exercício constante de inovação. Além de compreender sua habilidade de desempenhar diversas tarefas simultaneamente e entender que eles não deixarão de ser eficientes por causa de seus celulares, redes ou fones de ouvido, é preciso muita objetividade, metas e desafios consistentes.

O gestor terá mais sucesso e será admirado se souber ouvir, for acessível e bem infor-

mado apresentando sempre números e dados complementares. Pois ao contrário do que se pensa, esses jovens gostam de aprofundar seus conhecimentos.

Dentro da liderança moderna um dos maiores desafios é integrar os novos colaboradores às equipes, pois podem existir conflitos entre esses jovens e a geração X, dos nascidos entre 1965 e 1977, ou dos Baby Boomers, nascidos até 1964. É preciso criar formas de valorizar o respeito e a troca de conhecimento entre essas gerações.

O líder precisa estar preparado para lidar com todos os perfis profissionais. Como um maestro comanda uma orquestra com os diferentes instrumentos resultando em uma música harmoniosa, o executivo é desafiado a reger esse mix de gerações atendendo e aproveitando o que cada uma delas têm de melhor. Essa convivência saudável proporcionará crescimento para as empresas e para seus colaboradores que se sentirão valorizados e reconhecidos em suas individualidades.

Divulgação



ACÁCIO QUEIROZ

Presidente da Chubb Seguros e membro do conselho superior da Confederação Nacional das Empresas de Seguro (CNSeg)