

## O Y da Questão – Como Mobilizar a Geração Y para os Resultados Organizacionais

Caro Leitor, o mercado de trabalho assiste à chegada de uma nova leva de profissionais. Conectados 24h em algum tipo de dispositivo digital, capazes de fazer várias coisas ao mesmo tempo, exigem recompensas imediatas, não necessariamente em dinheiro, e não sonham com uma carreira longa na mesma empresa. Você pode olhar na sua empresa e vai ver dezenas ou centenas desta geração, chamada Y, nascidos a partir de 1980. Impacientes, Conectados, Inovadores. São alguns traços desta geração. Segundo pesquisas, os jovens da Geração Y, já dominam 30% do mercado de trabalho no Brasil e iniciam uma silenciosa transformação no mundo corporativo. Esta geração, busca uma causa que os direcionem ao comprometimento, foco, resultados e a motivação para o trabalho. Agora faça uma pergunta: Que desafios e responsabilidades esta geração está tendo em sua empresa? Saiba que estes dois ingredientes fazem uma grande diferença para que a Geração Y contribua com os resultados organizacionais.

Para esses jovens, o e-mail já é 'uma parada que nem rola mais'. Se for menos que "na hora" (instantânea), a comunicação é "caída" (lenta). Talvez venha daí um dos problemas que os gestores de gerações anteriores enfrentam ao contratar alguém da geração Y. Eles querem respostas e resultados imediatos, requerem *feedback* constante e não se prendem a coisas que não fazem muito sentido para eles – entre elas, construir uma longa carreira numa mesma empresa, subordinar a qualidade de vida a metas rígidas de produção e obedecer cegamente às orientações dos mais velhos. E, quanto maior ou mais hierarquizada a estrutura organizacional, mais difícil é para os gerentes desses jovens profissionais manter seu interesse pelo trabalho e sua permanência na empresa.

Outro aspecto a ser levado em conta é que esta geração encontrou uma forma própria de "vestir a camisa": trabalham com vontade e criatividade quando veem um futuro promissor. É importante que as empresas estejam preparadas para trabalhar com estes perfis. Que a cultura interna fomente a flexibilidade, mas sem perder sua essência. É importante que a empresa repense sua arquitetura organizacional tendo a relevância da cultura Y:

- Ações que estimulem múltiplas tarefas simultaneamente;
- Trabalhos que os coloquem antenados e bem informados;
- Ambientes que envolvam trabalhar em equipe;
- Ações que estejam alinhadas a qualidade de vida pessoal e do planeta;
- Atividade orientadas por desafios;
- Tudo tem que ter uma "causa", caso contrário terão facilidade de abandonar um projeto em troca de outro que pareça mais interessante ou desafiador;
- Rejeição a estruturas rígidas, padrões repetitivos e falta de liberdade. Quer apagar um talento Y, coloque-o ao lado de um líder centralizador!

As organizações precisam mudar! A inovação é uma característica de nossa sociedade atual. Lutamos por novidades, consumimos pela novidade, interessamo-nos pelo novo. Isto cria um ambiente hipercompetitivo em todos os cenários, por isso vejo RHs de empresas procurando fórmulas para 'reter'

talentos, mas a realidade de cada empresa dificulta a apresentação de 'fórmulas infalíveis', que deem resultados reais. É de extrema necessidade que as organizações passem a repensar as práticas de gestão, até então baseadas em valores e anseios de outras gerações. As empresas terão de reavaliar seus critérios de escolha e o desenvolvimento desses novos profissionais. Para a Y, a realização do trabalho precisa ser por objetivos e a remuneração estar vinculada ao seu alcance efetivo, para que possam conciliar vida pessoal e profissional. Ou seja, as empresas precisam mudar sua estratégia de atração, de retenção, de desenvolvimento e de relacionamento interpessoal. Então, caro leitor, entendeu o Y da questão? Pense nisso e até a próxima!