

COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

Ana Maria Costa
Miriam S. Korn

Prof. Carlos Honorato



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

Líderes do Futuro

Globalização

Avanço tecnológico

Inovação

Sustentabilidade

Reputação organizacional

Informação instantânea

Consumidores conscientes

Empresa Competitiva



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

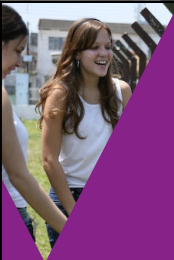
As empresas precisam conhecer, atrair e reter os novos talentos que serão os profissionais do futuro.

EXPECTATIVAS TIPO DE EMPRESA ESTILO DE LIDERANÇA

VALORES




Jovem brasileiro entre 16 e 26 anos, estudante universitário



OBJETIVOS DA PESQUISA

- **Identificar o perfil** da Geração Y no Brasil, suas expectativas, comportamentos e o que os motivará no contexto organizacional.
- fornecer **subsídios às empresas para o desenvolvimento de seus líderes** na condução desse grupo e para criação de sistemas de gestão compatíveis com esse novo perfil.



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

- Pesquisa para conhecer o jovem.
- *“pesquisa é uma atividade de aproximação que nunca se esgota.”*
(Minayo, 1993)
- Questionário digital com 28 interrogações direta.

17. O seu objetivo pessoal e profissional é: *
(apenas 1)


- ser dono do próprio negócio
- ser executivo
- ser pesquisador/acadêmico/cientista
- atuar no esporte
- ser rico
- ter qualidade de vida

18. Você tem interesse em morar fora do seu país? *
 Sim Não

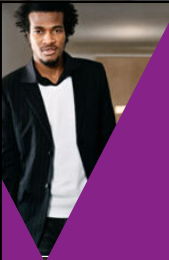
27. O que mais você despreza nas pessoas? *
(apenas 1)

- falta de ética
- falta de consciência social
- falta de cultura
- incompetência profissional
- Outro, favor especificar

- Consolidação on line das 102 respostas.



	Total de respostas	Percentual
falta de ética	65	64%
falta de consciência social	13	13%
falta de cultura	9	9%
incompetência profissional	11	11%
Outro, favor especificar	4	4%
Total de participantes		102




COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

- A Geração Y

38,6 milhões de jovens no Brasil


	Tradicionais	Baby-boomers	Geração X	Geração Y
Ano de nascimento	até 1945	1946 - 1964	1965 - 1979	1980 - 1999
Perspectiva	prática	otimista	cética	esperançosa
Ética profissional	dedicados	focados	equilibrados	decididos
Postura diante da autoridade	respeito	amoródo	desinteresse	cortesia
Liderança por...	hierarquia	consenso	competência	coletivismo
Espírito por ...	sacrifício	automotivação	anticompromisso	inclusão

- Filhos desejados e protegidos.
- Só conhecem a democracia.
- Já nasceram com computador, internet e controles a distância.
- 91,6% são usuários da internet.
- Cresceram jogando vídeo games e ouvindo iPod



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA


- Perfil do jovem
 - 82% residem com a família
 - 54% renda acima de R\$ 5.000,00
 - Falam pelo menos mais 1 idioma
 - Preferências: viajar, internet e estar com amigos
- Principais preocupações
 - 60% desemprego, 55% saúde, 48% violência (3 itens escolha)
- Aspirações profissionais
 - 38% priorizam a qualidade de vida e 25% ser dono do próprio negócio
 - 69% mostram interesse em morar fora do país
 - Trabalho: fazer o que gosta, aprender e realizar
 - Status não é relevante
- O que gera o sucesso profissional
 - 99% (muito importante e importante) relacionamento interpessoal
 - 94,12% ser um profissional dedicado
 - 92,15% ética



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

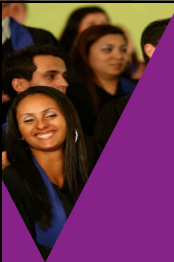
- A figura do líder

	Muito importante	Importante	Soma
ter um chefe competente	48,04%	45,10%	93,14%
ter um chefe amigo	22,55%	41,18%	63,73%
ter um chefe que me ensina	68,63%	28,43%	97,06%
ter um chefe famoso e admirado no mercado	13,73%	30,39%	44,12%
outros	21,57%	19,61%	41,18%
- O que eles não querem encontrar
 - Falta de ética, de reconhecimento e de oportunidade de aprendizado.
- O que despreza nas pessoas
 - 64% desprezam pessoas que não tenham ética.
- Como se vêem no futuro
 - Ter qualidade de vida, fazer o que gosta.



COMO AS EMPRESAS DEVEM SE PREPARAR



- **Sistema de gestão** que garanta o reconhecimento e que privilegie o relacionamento interpessoal. As ações paliativas como "salas de decompressão" e espaços para lazer já não são suficientes, é preciso permitir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- Estabelecer **critérios de seleção** que permitam reconhecer o jovem que tenha objetivos compatíveis com a proposta da empresa de maneira que possam sentir-se realizados na atividade e não apenas tenham o salário como recompensa.
- Manter o **ambiente monitorado** é outro ponto importante, evitando assim surpresas e fazendo os ajustes necessários e no tempo certo.
- Trabalhar o comportamento organizacional, garantindo que haja **práticas de gestão e atitudes coerentes com os valores** estabelecidos pela empresa.



O PAPEL DA LIDERANÇA

- Os **líderes terão que assumir a responsabilidade** por estabelecer um ambiente de aprendizado, desafiador e onde haja reconhecimento através de reuniões de feedback.
- O **critério de escolha dos líderes** deve ser pautado na ética, competência para estabelecer relações consistentes e para promover ambientes de aprendizado




Promover mudanças é responsabilidade da principal liderança, não adianta delegar para a área de RH essa missão, pois é muito claro que o principal executivo é o que define a direção da empresa e, é aquele que deve estimular somente as boas práticas de liderança.



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA


- Como conclusão do trabalho podemos observar que o jovem da geração Y deseja:

Um ambiente de trabalho mais amistoso, ético e alinhado com suas necessidades pessoais e individuais, lideranças legítimas e competentes que possam proporcionar-lhe aprendizado e desafio constante.



COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

“ Olhe, diga o que eu tenho de fazer e não queira saber como vou fazer; respete minha vida e me informe quanto vou ganhar.”





Obrigada

ana.m.costa@uol.com.br
miriamkom@globo.com