

ATÉ NA CRISE FALTA GENTE PARA TRABALHAR...

Autor: Adriano Amui - Publicado no Site Luciano Pires, em fevereiro de 2009

Escrevo um daqueles textos que incomoda a muitos e ao mesmo tempo oferece uma identificação a outros, mas o mais importante não é de que lado você se posiciona, e sim entender a raiz da questão e buscar a oportunidade que apresenta.

O que acontece? Escrevo um daqueles textos que incomoda a muitos e ao mesmo tempo oferece uma identificação a outros, mas o mais importante não é de que lado você se posiciona, e sim entender a raiz da questão e buscar a oportunidade que apresenta.

Durante a maior parte de minha vida trabalhei em três grandes multinacionais: Shell, Parmalat e Nestlé. Comecei como estagiário e, como tal, trabalhei demais em busca do reconhecimento que me permitiria alçar maiores vãos. Não foi fácil ... muito trabalho, muita pressão, muitas horas, muita análise e, principalmente, muito esforço. E desta forma progredi e vi outros progredirem.

Quinze anos rapidamente se passaram e, de repente, comecei a perceber que o conceito do que é importante para progredir mudou e muito. Incrivelmente passo a refletir sobre como em um curtíssimo espaço de tempo tornei-me uma geração "anterior" e, infelizmente – meu ponto de vista – a nova geração dentre tantas vantagens, qualidades e a natural evolução, apresenta um desvio de rota. Acredita que existe almoço grátis. Se considera melhor do que tudo e todos e confunde individualidade com egoísmo e egocentrismo exacerbado. Repito: escrevo isto, não com o descaso de quem emite uma crítica meramente por emitir e sim com a preocupação de quem é pai e quer ver os filhos brilharem de forma madura e consistente. De quem é empregador e precisa cada vez mais de talentos.

Bem, conversando com meus contemporâneos e também com nossos ex-empregadores / chefes, percebo que esta preocupação é mais extensa do que meus

meros pensamentos e que o entendimento do problema e suas soluções ainda está por acontecer.

De repente, me pego na rede lendo um artigo de dezembro de 2008 da Época Negócios: "A exigente (e instável) geração do milênio". Excepcional, pragmático, elucidativo e ainda sem soluções ... Permitam-me fazer um breve resumo

1. É cada vez mais difícil contratar e reter talentos.

2. Sobre quais gerações refletimos:

- Baby boomers – nascidos entre a Segunda Guerra e 1960
- "Geração Sanduíche" – forma como chamo minha geração, os nascidos entre 1960 e 1980
- "Geração Y" ou "Geração do Milênio" – nascidos entre 1980 e 2001, e objeto deste meu ponto de vista

3. Uma radiografia extensa da "Geração Y" acaba de sair nos Estados Unidos sob o título *The Troph Kids Grow Up: How the Millennial Generation Is Shaking Up the Workplace* (algo como, "Os garotos(as) premiados(as) cresceram: como a geração do milênio transforma o ambiente de trabalho"), escrito pelo jornalista americano Ron Alsop, do Wall Street Journal.

4. Quem são estes jovens segundo o livro:

- Chegam ao mercado com expectativas exageradas sobre a carreira, que geralmente não coincidem com as de seus empregadores
- Cresceram num ambiente superprotetor, mimados por pais e professores e foram habituados a receber troféus por suas conquistas infantis
- Têm uma confiança elevada nas próprias competências e costumam se irritar quando o empregador não partilha dessa avaliação
- Acham que têm condições de se tornar CEO de um dia para outro

- Adoram receber feedback desde que seja muito positivo. Ficam amuados quando recebem críticas

- Segundo uma pesquisa da CareerBuilder.com, eles querem:

- De imediato salários altos (74%)

- Horários flexíveis (61%)

- Promoção antes de completar um ano na empresa (56%)

- E um pouco mais de tempo livre e férias (50%)

Bem, eu também sempre quis o melhor e até mesmo algo parecido com o que vemos acima, mas agora vem o ponto (ou contraponto crucial): Apesar das exigências que fazem, estes não se sentem amarrados a elas. Se o trabalho deixa de ser gratificante, o abandonam sem pensar duas vezes, até porque não os incomoda a idéia de voltar atrás se necessário. Posto tudo isto, se levarmos em consideração que esta turma tem um outro lado da moeda, lado este que é crucial e de grande valor: agressividade positiva, alto estima, capacidade de lidar com múltiplos problemas e aí por diante, o que se faz necessário é uma reflexão por duas vias:

- Âmbito empregador: como selecionar, motivar e reter os talentos desta nova geração

- Âmbito geração Y: como gerenciar a ansiedade e perceber que a fidelidade traz frutos positivos

Dentro deste contexto, proponho uma discussão que avalie os diversos pontos de vista que podemos enxergar para o caso, e a cada quinze dias prometo trazê-los como caminhos possíveis para equacionar os dois níveis de expectativa, pois o crescimento do Brasil exige uma nova geração de executivos competente e madura.