

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

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

EXPECTATIVAS **TIPO DE EMPRESA** **ESTILO DE LIDERANÇA**



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.





COMO ATRAIR E RETER OS TALENTOS DA GERAÇÃO Y BRASILEIRA

- A Geração Y

38,6 milhões de jovens no Brasil

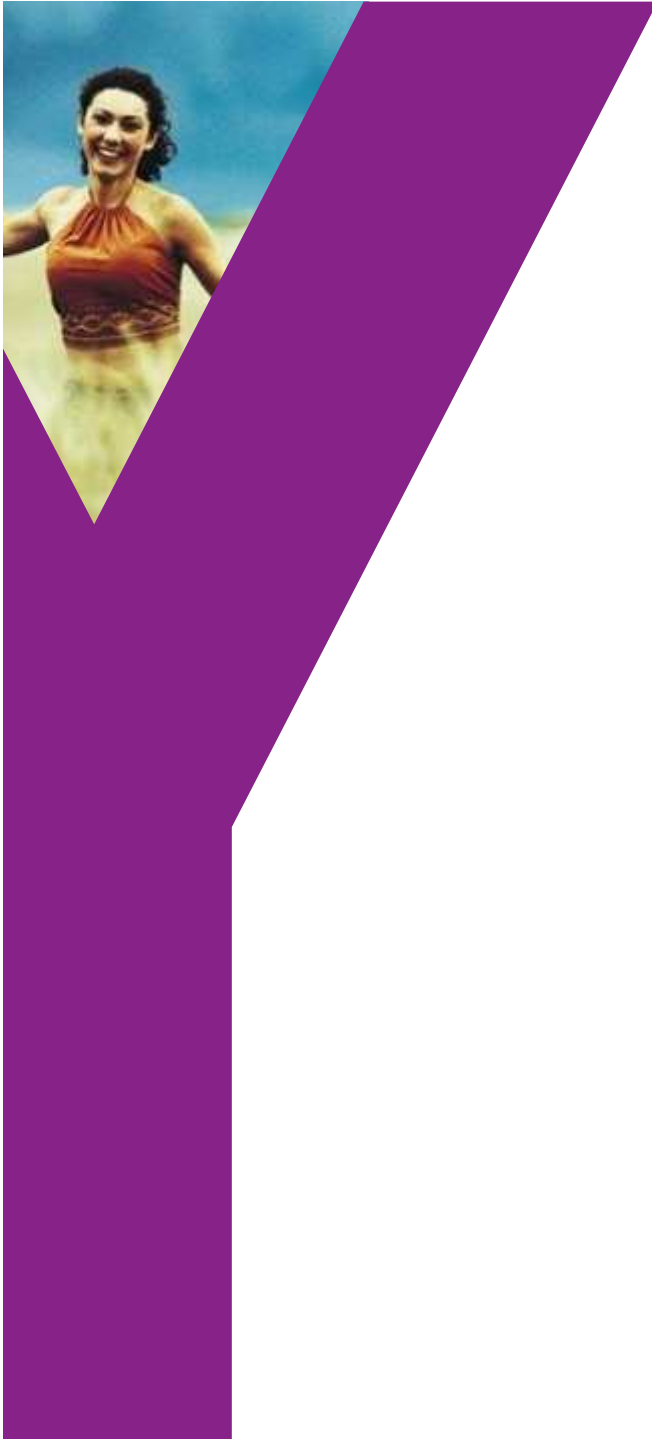
	Tradicionais	Baby-boomers	Geração X	Geração Y
Ano de nascimento	até 1945	1946 - 1964	1965 - 1979	1980 - 1999
Perspectiva	prática	otimista	cética	esperançosa
Ética profissional	dedicados	focados	equilibrados	decididos
Postura diante da autoridade	respeito	amor/ódio	desinteresse	cortesia
Liderança por...	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

Mais de 90% consideram MUITO IMPORTANTE e IMPORTANTE

- Ter um chefe competente
- Ter um chefe que me ensine
- O que eles não querem encontrar
 - FALTA DE ética, reconhecimento e de oportunidade de aprendizado.

- O que eles desprezam nas pessoas

64% desprezam pessoas que não tenham ética.

- Como se vêem no futuro

Com qualidade de vida e fazendo o que gostam.



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 descompressão” 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 práticas de liderança consistentes.*



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;
respeite minha vida e
me informe quanto vou
ganhar.”



Obrigada

ana.m.costa@tdcompany.com.br
miriamkorn@globo.com

