

Mix de gerações

Seja X, Y ou baby boomers, o ideal é que todas façam parte do processo e se entendam

Recém-formada em administração e trainee da Robert Bosch, a baiana Gabriela Tristão, 23 anos, se acha parceira do chefe e o trata com respeito, porém é igual para igual, sem muitas cerimônias. Ela é

Jovens querem equilíbrio entre vida profissional e pessoal

prova de que competência não depende de formalidades e que, embora imediatistas, os jovens talentos buscam um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

“Às vezes, é preciso conter o imediatismo. Aqui temos um mix de gerações e o mais legal é que quando temos um chefe de uma geração diferente da nossa, aprendemos a controlar esse imediatismo pa-

ra conseguir um desenvolvimento mais embasado”, diz Gabriela.

Mais acostumada a conviver com a geração X, a jovem se projeta em um cargo de liderança dentro de no máximo dez anos. “Busco um crescimento constante. Mesmo que eu leve dez anos para conseguir um cargo de liderança, o importante é ter experiência em diversas áreas”, diz.

Esse é o novo perfil profissional encontrado no mercado, a famosa geração Y. Para Benê Marques, da Arsenal - Seleção de Executivos e Gestão de Carreiras, esses novos profissionais buscam muito mais do que trabalho, salário e benefícios. “Às vezes, eles aceitam até uma redução no salário só para encantar novos desafios. Essa geração precisa de visibilidade, experiência in-

ternacional, desafios e mudanças constantes para se manter motivada”, afirma Marques.

Para entender melhor esse novo perfil profissional, a chefe de Recurso Humanos Corporativo da Robert Bosch, Karina Ude, lidera o Projeto Gerações da empresa desde 2010, com o intuito de estudar formas de atrair e reter esses novos talentos. Além disso, os treinamentos constantes têm feito com que a mistura de gerações no ambiente empresarial seja sempre revertida de maneira positiva.

Atualmente, 48% dos colaboradores Bosch pertencem à geração X, outros 46% são da geração Y e 6% são baby boomers. “Quando comecei a estudar a geração Y, percebi que não adiantaria me aprofundar nas características dessa geração, sem ter conhecimento das outras”, diz Karina.

Para ela, dentro da Bosch não existe um conflito de gerações. “Há pessoas diferentes, de culturas diferentes, com aspirações diferentes. O mais importante é aprendermos a lidar com cada uma dessas diferenças.”

Segundo a jornalista Miriam Patini, do Grupo Campiões de Recursos Humanos (Gruca), uma das características da geração Y é que ela precisa acreditar na causa para se engajar. “Essa geração tem que admirar o líder para querer copiá-lo. Para atrair essa geração, o líder tem de conhecer as qualidades de cada um para fazer com que todos se sintam parte do processo”, conclui.



A trainee Gabriela Tristão e a chefe de Recursos Humanos Corporativo da Robert Bosch, Karina Ude: sem conflitos



Essa geração precisa de visibilidade, experiência internacional, desafios e mudanças constantes para se manter motivada

SAIBA MAIS

BABY BOOMERS

1945 - 1960
Fim da 2ª guerra
Disciplina familiar rígida
Disciplina e obediência
eram respeitadas e valorizadas

GERAÇÃO X

1960 - 1980
Tempo de revoluções
estudantis e políticas
Prioriza trabalho
Submissão a regras
Confiança nas escolhas

GERAÇÃO Y

1980 - 1994
Era da Informação
e da Internet
Cresceram com feedback
Valorizam flexibilidade,
informalidade e transparência

Fonte: Robert Bosch