



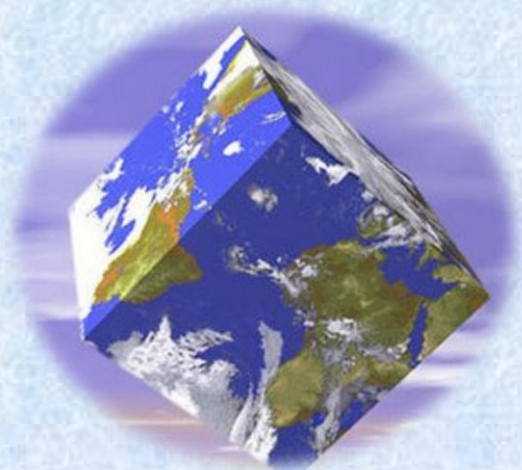
A Gestão de Pessoas: Como manter Talentos nas Pequenas e Médias Empresas

*Sorocaba, outubro-2012
Prof. Douglas Soares, Ph.D*



Prof. Douglas Soares

- Formado em Administração – Comércio Exterior
- Pós-Graduado em Marketing
- Mestre em Administração – Negócios e Competitividade
- Ph.D. em Administração
- Doutorando Geografia
- Professor Universitário - Marketing, Planejamento Estratégico, -Negócios, Empreendedorismo e Gestão de Pessoas
- Experiência na Indústria de Papéis, Farmacêutica, Química, Comércio e Serviços
- Consultor de Empresas
- Professor e Conselheiro do Centro Universitário Estácio Radial -SP
- Coordenador e Prof. licenciado dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da UNISA



O mundo mudou...

**A relação homem-trabalho
mudou...**

É necessário adaptar-se, o tempo todo!





ESTAMOS NUM PAÍS LIVRE. POSSO FAZER O QUE EU QUISER.

WIERSON



A Gestão de Pessoas Os Talentos e o Gerenciamento da Carreira

Gestão de Pessoas



Realidade

e

Tendências

O que mudou...

O Capital Humano – ativo intangível
Globalização ↑

Empregabilidade sem fronteiras

Integração de Empresas

- Culturas
- Horizontalização
- Multifuncionalidade



Aprendizagem Organizacional

Encontro das 4 gerações:



- Tradicionais (até 1945)
- Baby-Boomers (1946 a 1964)
- Geração X (1965 a 1977)
- • Geração Y (a partir de 1978)

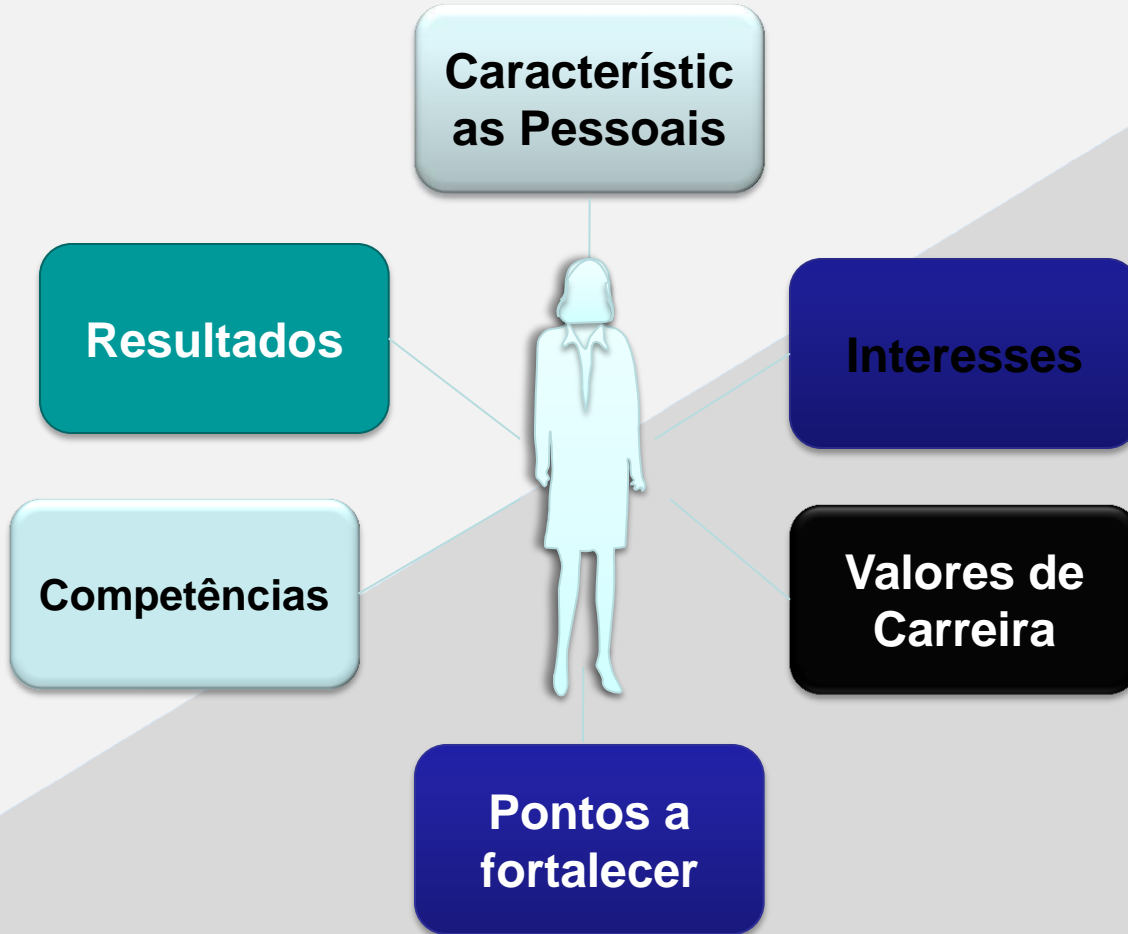
A tríade para o Sucesso Profissional

Gestão de Carreira



Perfil Pessoal e Profissional

Autoconhecimento



Vocação



Competências = C H A

Conhecimento



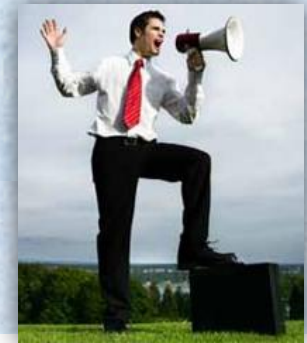
- Pode ser adquirido
 - Estudo
 - Experimentação
 - Treino

Habilidades



- Podem ser adquiridas, desenvolvidas e modificadas por
 - Experimentação
 - Treino

Atitude



- Define sua interação e suas reações quanto ao ambiente à sua volta.



Tradicionais (até 1945)

- É a geração que enfrentou uma grande guerra que resultou na Depressão. E, precisaram reconstruir o mundo para sobreviver.
- São práticos, dedicados, hierarquias rígidas, muito tempo na mesma empresa e sacrificam-se para alcançar os objetivos.

Baby-Boomers (1946 a 1964)

- São os filhos do pós-guerra, que romperam padrões e lutaram pela paz.
- Puderam pensar em valores pessoais e na boa educação dos filhos.
- Têm relações de amor e ódio com os superiores, são focados e preferem agir em consenso com os outros.





Geração X (1965 a 1977)

- Nesse período, permitem pensar em qualidade de vida, liberdade no trabalho e nas relações.
- Com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação já podem tentar equilibrar vida pessoal e trabalho.
- Mas, como enfrentaram crises violentas, como a do desemprego na década de 80, se tornaram céticos e superprotetores.



Geração Y (a partir de 1978)

- Concebidos na era digital, democrática e da ruptura da família tradicional.
- Essa geração está acostumada a pedir e ter o que quer.
- Com o mundo relativamente estável, eles cresceram em uma década de valorização intensa da infância, com internet, computador e educação mais sofisticada que as gerações anteriores.



Geração Y (a partir de 1978)

- Ganharam autoestima e não se sujeitam a atividades que não fazem sentido em longo prazo.
- Sabem trabalhar em rede e lidam com autoridades como se eles fossem um colega de turma.



Competências & Contemporaneidade

Relacionadas às posições de **liderança** nas Organizações



- Saber diagnosticar
- Estabelecer e manter relacionamentos
- Sustentar uma causa
- Relacionar-se
- Focar sem perder a visão do todo
- Entregar resultados
- Visão de mercado e estratégica
- Gestão de pessoas
- Lidar com a diversidade
- Gestão internacional
- Gestão de Custos
- Sustentabilidade
- Inovação

Conversando com a Geração Y

- Pode ser ao vivo, pelo celular, e-mail, msn, Twitter ou qualquer outra ferramenta de comunicação que venha a surgir no mundo.
- Essa é a primeira geração que não precisou aprender a dominar as máquinas, mas nasceu com TV, computador e comunicação rápida dentro de casa.





SIM, A ÚLTIMA PESQUISA ENTRE OS DE 6 ANOS DE IDADE NESTA FAMÍLIA MOSTRA QUE ELES NÃO SE IMPORTAM COM OS RESULTADOS ESTE ANO. É O CARÁTER QUE CONTA.



- **Parece um dado sem importância, mas estudos americanos comprovam que quem convive com ferramentas virtuais desenvolve um sistema cognitivo diferente.**



Valores & Competências Eternas

Características básicas e advêm da nossa **história de vida**



- Iniciativa/ Dinamismo
- Facilidade de lidar com pessoas
- Facilidade de comunicação
- Persistência
- Empatia
- Facilidade de lidar com números
- Raciocínio rápido
- Criatividade
- Energia
- Bom humor
- Coragem

Algumas Características da Geração Y:

- Só faz o que gosta.
- Não consegue passar mais de três meses no mesmo trabalho.





- Leva a sério o cuidado com o meio ambiente.
- Eles são impacientes, preocupados com si próprios, **interessados em construir um mundo melhor e, em pouco tempo, vão tomar conta do planeta.**

“ Vamos mudar o mundo”

- Nos últimos 60 anos, três gerações marcaram época e mudaram os valores e o jeito de a sociedade pensar. Agora é a vez da abusada Geração Y.



Conectados as mídias sociais e rede de Relacionamento



Marketing Pessoal e a Carreira

Resultados: nossas realizações, nossas histórias de sucesso, nossas ações.

Imagem: saber falar, saber vestir, saber agir.



Política: saber influenciar, negociar, comunicar. É também engolir sapos. Sem ética, é politicagem!

Comunicação: conhecer os estilos de comunicação.

Competências: Conhecimento, Habilidades e Atitudes.

Networking: rede de relacionamento, construída ao longo da vida. É uma relação de troca.

Indivíduos Multitarefas

- Uma pesquisa do Departamento de Educação dos Estados Unidos revelou que crianças que usam programas online para aprender ficam nove pontos acima da média geral e são mais motivadas.



Indivíduos Multitarefas

- Ao mesmo tempo em que estudam, são capazes de ler notícias na internet, checar a página do Facebook, escutar música e ainda prestar atenção na conversa ao lado.
- Para eles, a velocidade é outra. Os resultados precisam ser mais rápidos, e os desafios, constantes.



Pesquisa da Fundação Instituto de Administração

Uma pesquisa realizada na FIA/USP, com cerca de 200 jovens de São Paulo – em julho 2009, revelou:

- 99% dos nascidos entre 1980 e 1993 só se mantêm envolvidos em atividades que gostam,
- 96% acreditam que o objetivo do trabalho é a realização pessoal.

Pesquisa da Fundação Instituto de Administração

- ❑ Com base na questão "**qual pessoa gostaria de ser?**", a resposta "equilibrado entre vida profissional e pessoal" alcançou o topo, seguida de perto por "**fazer o que gosta e dá prazer**".



Pesquisa da Fundação Instituto de Administração

- ❑ O estudo, desenvolvido por *Ana Costa, Miriam Korn e Carlos Honorato* constatou **que no trabalho, é comum os recém-contratados desistirem de um emprego para o outro, tratarem os superiores como colegas de turma ou baterem a porta quando não são reconhecidos.**





Vida Pessoal em Primeiro Lugar

- ❖ Os **sinais** da importância que os jovens dão aos **próprios valores** começam a **piscar no mundo do trabalho**.

Vida Pessoal em Primeiro Lugar



- ❖ Como seus colaboradores, as **empresas estão flexibilizando as hierarquias**, agindo em **rede**, priorizando a **ética e a responsabilidade**.
- ❖ E, se no passado a questão era saber **equilibrar a vida íntima** com uma **carreira**, hoje isso não é nem sequer questionado: a vida fora do escritório **é a mais importante e ponto final**.

Mitos...

- A filosofia dos jovens líderes é: “se eu tenho as ferramentas certas, eu ganho. Podem aparecer situações inesperadas, mas eu tenho o controle.”
- **ALERTA =>** não é bem assim. Ter todos os recursos não significa que a pessoa vai conseguir fazer tudo certo. Essa é a primeira desconexão que existe entre a vida real e a percepção da geração Y, e a empresa tem de lidar com isso.

➤ Outra característica herdada dos games, própria desta geração:

- a crença de que sempre existe uma solução certa para cada problema. Há aqui uma distorção da realidade, já que não existem respostas únicas e ideais, e, às vezes, pode ser um caso perdido, sem saída.
- Esta geração não sabe lidar com a ambiguidade. A empresa terá que auxiliar o jovem a enxergar que existem inúmeros caminhos.

Os gestores e os Desafios da Geração Y



- ✓ A Gestão se conservadora, menos adaptação e conquista com os novos colaboradores.
- ✓ É importante ouvi-los, entendê-los, interpretá-los, catalizar com o negócio e implementar suas idéias.

Para manter os talentos jovens na organização, é preciso saber lidar com a ansiedade deles...

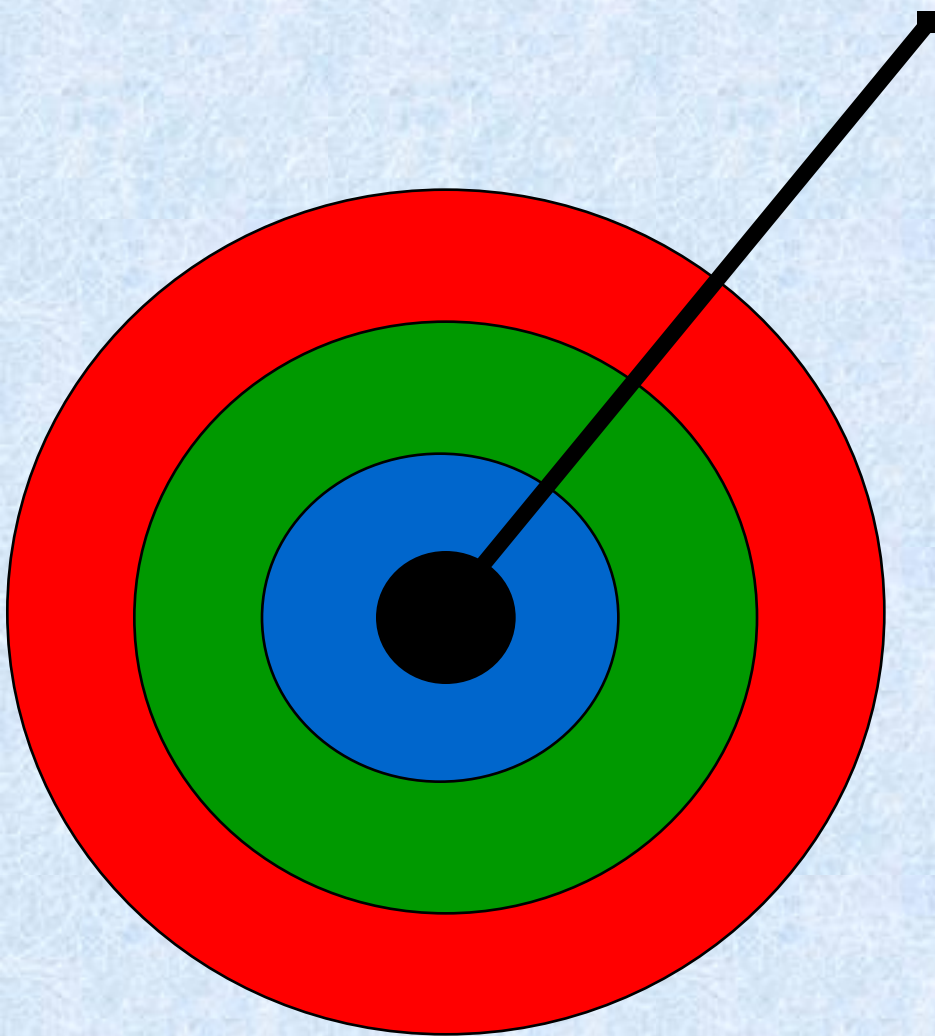






- Essa turma também tem pressa. Por estarem extremamente concentrados no desenvolvimento de suas carreiras, eles não são tão fieis às organizações.

- Quando recebem ofertas de trabalhos que impulsionarão suas carreiras, não há porque (na cabeça altamente dinâmica deles) continuarem numa empresa que não oferece um crescimento tão rápido.



Planejamentos de carreira por parte das empresas são extremamente importantes, desde que mantenham coerência com o que estes jovens projetam em seus planos profissionais.

Só assim o jovem vai se sentir motivado a continuar nesta organização.

- Essa geração precisa de *feedback* (*retroalimentação*). A dica para os gestores é **dar feedback constante**, pelo menos uma vez por dia. Nos jogos de videogame, há gráficos e indicadores o tempo todo, mostrando o desempenho do jogador.



O que motiva os jovens brasileiros

- ❑ **Rebecca Destaca seis pontos fundamentais para os jovens Y manterem-se motivados e com dedicação à uma empresa.** Fabiano Caxito, pesquisador paulista, correlacionou estes pontos, e entrevistou 300 jovens de Classe C, numa faculdade da Zona Leste de São Paulo – em maio/2010.

Dados coletados na pesquisa realizada:

1. Voz
2. Participação
3. Significado
4. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional
5. Desenvolvimento pessoal
6. Reconhecimento

*Rebecca Ryan, no livro Millenial Leaders
(ed. Morgan-James, 2008)*

Voz

- A geração Y quer ser ouvida, quer que sua opinião seja respeitada.
- A pesquisa aponta que 84,9% dos jovens acredita que o poder na empresa deve ser coletivo e 84,3% busca um ambiente de trabalho justo, no qual suas idéias e opiniões sejam ouvidas. Porém, apenas 65,3% considera que a empresa os ouve.

Participação

- Querem fazer parte de algo que tenha significado, algo que tenha impacto sobre a empresa, as pessoas, o ambiente e a sociedade.
- A pesquisa aponta que 79,7% dos jovens se considera idealista e sonha com um mundo mais justo e 69,5% se consideram engajados em questões sociais.

Significado

- Os jovens Y se importam com mais coisas do que somente o resultado financeiro da companhia. Querem que a empresa seja responsável socialmente e ambientalmente.
- No grupo pesquisado, 80,6% dos jovens quer fazer parte de uma empresa preocupada com a sociedade e o ambiente.

Equilíbrio entre vida Pessoal e Profissional

- Se dedicam a empresa, mas querem manter a qualidade de vida.
- Mais uma vez a pesquisa confirma as afirmações da autora: 82,5% dos respondentes aponta que manter um equilíbrio entre meu trabalho e minha vida pessoal é muito importante. Contudo, 55,6% aponta que se sente estressado no trabalho.

Desenvolvimento pessoal

- Estão abertos a aprender as ferramentas, tecnologias e competências necessárias para executar seu trabalho atual e para crescer pessoal e profissional: 86,8% acredita no futuro profissional e no seu papel na construção da carreira;

Desenvolvimento pessoal

- 82,8% acha que lida bem com as mudanças; 86,8% deseja aprender continuamente. Porém, apenas 24,5% acredita que recebe da empresa a quantidade de treinamento necessária para o seu crescimento profissional

Reconhecimento

- Gerentes não podem se esquecer que liderar envolve a constante motivação das suas equipes. Neste ponto, a situação se complica: apesar de 78,5% dos respondentes considerar que ser reconhecido pelos seus méritos é fundamental para a motivação...

Reconhecimento

e 67,7% acreditar que as recompensas financeiras e promoções devem estar relacionadas à competência e não ao tempo de casa, apenas 26,7% sentem que seu trabalho é devidamente reconhecido pelos seus superiores imediatos.

Distância entre as expectativas e a realidade do mercado de trabalho

- E o que acontece quando este jovem chega a um ambiente de trabalho marcado pela hierarquia, formalidade, por normas e regras rígidas que orientam a roupa que deve ser usada, o linguajar adequado, que determina até mesmo com quem e quando se pode falar. No qual a gratificação e a recompensa, quando ocorre, só são distribuídas no final do ano.

Distância entre as expectativas e a realidade do mercado de trabalho

- No qual a promoção e o reconhecimento dependem do tempo de casa? Em um lugar onde o acesso a internet e as redes sociais são bloqueadas, pois “atrapalham” o desenvolvimento do trabalho. No qual a criatividade e a dedicação têm hora e local para acontecer: o trabalho deve ser desenvolvido no horário comercial, dentro do escritório?



Para refletirmos...

- Mudanças percebidas pela chegada da Geração Y ao mercado de trabalho não são passageiras. A medida que mais e mais jovens iniciam sua carreira, e assumam cargos de liderança, as empresas precisarão se adaptar a esta geração vibrante, conectada e inquieta.

FILME



Geração Ywmv.wmv

E para finalizar...

***“Os grandes líderes nos mobilizam,
inflamam nossa paixão e inspiram o
melhor de nós”.***

D.Goleman

Bibliografia

Geração Y - O Nascimento de uma Nova Versão de Líderes

Oliveira, Sidnei / Integrare

A Geração Y no Trabalho

Lipkin, Nicole; Perrymore, April / Elsevier – Campus
Administrando em tempos de grande mudança

Drucker, P.F – Pioneira

Managing careers

London, M & Stumpf – Massachusetts: Addison-Wesley

Obrigado e



Sucesso Sempre!

Prof. Douglas Soares

douglas.soares@oi.com.br

dougsoares@usp.br