

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS DIRECIONADA AO PERFIL COMPORTAMENTAL DO ADMINISTRADOR DA GERAÇÃO Y¹

Jean Marcos Taquariano², Gustavo Arno Drews³.

¹ Monografia de Conclusão do Curso de Graduação em Administração da UNIJUI.

² Aluno do curso de Gestão Pública (Tecnologia) da UNIJUI e Bacharel em Administração pela UNIJUI, taquariano@gmail.com.

³ Professor Orientador, Mestre em Administração do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação da UNIJUI, gadrews@unijui.edu.br.

Introdução

Para a realização do estudo se optou pelo tema “Estratégias de Gestão de Pessoas orientadas pelos aspectos comportamentais do Administrador da Geração Y”. Partiu-se do pressuposto que, no mercado de trabalho contemporâneo, quando se remete a capital humano, refere-se ao quadro que constituirá o futuro organizacional, a denominada Geração Y, “nascida entre o ano de 1980 e o ano de 2000” (LIPKIN; PERRYMORE, 2010, p. 2). Lancaster e Stillman (2011) descrevem esta geração através de tendências comuns, como a superproteção paterna quanto à educação e criação, elevada valorização e auto-estima, grandes expectativas relacionadas à vida profissional, necessidade de dinamismo, uso indiscriminado da internet e da informação e a capacidade de cooperação e colaboração. Logo, esta é a tipologia que irá influenciar e conquistar cada vez mais espaço no ambiente empresarial. Portanto, a busca por estratégias de gestão deste novo quadro funcional, baseadas na maneira pela qual estes colaboradores se comportam, é uma questão emergente e relevante para a Administração, por isso o estudo justificou-se. Desta forma, o objetivo geral do trabalho de conclusão foi investigar quais as estratégias de gestão de pessoas devem ser direcionadas ao público representado pelos acadêmicos da Tipologia Y do Curso de Administração da UNIJUI, no intuito da movimentação, desenvolvimento e valorização desta força de trabalho nas organizações.

Metodologia

Para compor o trabalho de conclusão de curso, considerou-se a classificação de critérios básicos de Vergara (2004), que define a pesquisa mediante seus fins e meios. Relativo a seus fins, pode ser classificada como descritiva e exploratória. Já em relação aos meios se utilizou a pesquisa bibliográfica e de campo. O estudo teve como universo da pesquisa de campo o Curso de Administração da UNIJUI, que no segundo semestre de 2012, perfaz um total de 1.087 acadêmicos, sendo 911 na modalidade presencial, considerando os Campi de Ijuí, Panambi, Santa Rosa e Três Passos, além de 176 alunos da modalidade de Educação a Distância. Visando conhecer as particularidades da Tipologia Y do curso de Administração da UNIJUI, foi enviado a todo corpo discente um questionário fechado, via correio eletrônico. O questionário teve sua elaboração no



Modalidade do trabalho: Relato de experiência

Evento: XXI Seminário de Iniciação Científica

editor de planilhas Microsoft Excel. Deste modo, a população amostral alcançada, composta do montante das respostas obtidas no questionário aplicado, foi de 207 graduandos em Administração. Objetivando reunir as informações dos sujeitos da pesquisa, os dados passaram por tabulação, divididos pelas questões aplicadas e seus resultados alcançados, além de devidamente somados e convertidos em percentual. Enfim, o conjunto de respostas foi tratado de forma quantitativa e transformado em tabelas mediante perfil pessoal e profissional.

Resultados e discussão

Ao considerar os processos de gestão de pessoas descritos por Dutra (2002), foram propostas estratégias de movimentação, desenvolvimento e valorização da Geração Y, embasadas nas características - apresentadas na literatura especializada - acerca desta tipologia.

Assim sendo, para a manutenção desta força de trabalho propôs-se o uso da internet pelas empresas para a captação destes acadêmicos Y, devido a sua propensão ao uso da rede mundial de computadores para descobrir oportunidades de emprego. Do mesmo modo, para o recrutamento, apresentam-se as opções da descrição do cargo como inovador, da capacitação dos recrutadores e da transparência nos processos de seleção de pessoas. Ainda neste sentido, sugere-se a utilização da indicação pessoal para a escolha dos colaboradores Y e a potencialização das relações interpessoais da instituição com fins de captação e retenção de agregados. Já a ambientação e internalização dos funcionários Y podem ser efetuadas por reuniões de clima informal, pelo uso de redes sociais na internet ou em programas de orientação expandida, nos quais o recém contratado é atribuído a um colega e um executivo, durante um determinado período de tempo. Para a retenção desta força de trabalho nas organizações, se indica o incentivo ao convívio social no ambiente laboral, além da crescente e gradativa delegação de tarefas a este empregado.

Para o desenvolvimento do administrador da Tipologia Y, a gestão necessita utilizar-se da autoconfiança em relação as suas capacidades e da sua expectativa por treinamento contínuo. Desta forma, as organizações devem informar ao agregado Y os benefícios intangíveis de seu trabalho, ao mesmo tempo em que usufruem das habilidades diferenciadas destes colaboradores e aceleram seu processo de promoção e crescimento na empresa. Também, para o desenvolvimento individual da Geração Y, sugerem-se um plano de desenvolvimento integrado – no qual independentemente de cargo, o quadro funcional é enriquecido na sua totalidade, além de ações de mentoring.

A valorização desta mão de obra parte do feedback relativo ao seu desempenho no trabalho. Este retorno, fundamental para a Tipologia Y, serve de procedimento de correção de problemas, direcionamento da trajetória profissional e de motivação para os futuros administradores Y. O reconhecimento almejado por esta geração provem da retroalimentação de informações, providas da gestão, referentes à sua performance. Quanto à remuneração, propõe-se que seja composta, ou seja, somada a básica a uma maneira de gratificação sujeita a variação.

Conclusões

Ao término da pesquisa, infere-se que seus objetivos foram atingidos na medida em que, mediante tabulação e diagnóstico dos resultados obtidos no levantamento, descreve-se um perfil biográfico





SALÃO DO CONHECIMENTO

UNIJUÍ 2013

Ciência • Saúde • Esporte



Modalidade do trabalho: Relato de experiência

Evento: XXI Seminário de Iniciação Científica

comum do administrador Y, além de suas características de formação acadêmica e aspectos profissionais. Também, se desenvolve uma interpretação da visão destes indivíduos Y acerca dos processos de movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas e quanto à sua inserção no mercado de trabalho. Desta maneira, confrontando a compreensão dos acadêmicos com o conteúdo teórico apurado, tornou-se possível não apenas a constatação de características da Geração Y nesta parcela do grupo de alunos, como também a proposição de estratégias de gestão direcionadas ao perfil deste colaborador. Embasadas, sobretudo, nas obras de Dutra (2002), Lancaster e Stillman (2011) e Lipkin e Perrymore (2010), sugeriram-se soluções de gestão de pessoas que se configuram adequadas ao perfil comportamental do Administrador Y.

Palavras-Chave: gestão de pessoas; comportamento; estratégia; Geração Y.

Referências Bibliográficas

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas / São Paulo: Atlas, 2002. - 210 p.

LANCASTER, Lyanne C.; STILLMAN, David. O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho. São Paulo. Saraiva, 2011 - 264 p.

LIPKIN, Nicole A.; PERRYMORE, April J. A Geração Y no Trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa / Rio de Janeiro : Elsevier, 2010 - 232 p.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração / 5. ed. - São Paulo : Atlas, 2004. - 96 p.

