

AS DIFERENTES GERAÇÕES E SUAS CARACTERÍSTICAS: ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO - IJUÍ/RS¹

Laura Milena Vercelino Rorrato², Maiquel Silva Kelm³.

¹ Projeto de Pesquisa realizado no curso de graduação de Administração da Faculdade América Latina.

² Estudante do 6º semestre do curso de Administração da Faculdade América Latina.

³ Mestre em Desenvolvimento. Professor na Faculdade América Latina de Ijuí.

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos a Gestão de Pessoas juntamente com suas ferramentas, tornou-se uma aliada das empresas, principalmente nos momentos de crescimento da economia, onde a necessidade de mão de obra qualificada é crescente. Para responder as demandas do mercado competitivo e exigente, as empresas buscam cada vez mais profissionais qualificados para suas organizações garantindo assim sua competitividade.

As organizações de hoje atuam com diversos profissionais, essa divergência de culturas, princípios e valores compõem uma organização com fortes características, dentro deste contexto, é papel do gestor da empresa delegar funções, tomar decisões e principalmente: Conhecer cada pessoa da sua equipe, suas habilidades, forças e fraquezas, para auxiliar no trabalho em grupo.

Muitas gerações são selecionadas para compor uma mesma equipe de trabalho, são elas: Baby boomers, X, Y e geração Z, assim, apresentam inúmeras diferenças entre si. Devido a mudanças aceleradas e principalmente a globalização, é importante que as empresas e seus gestores conheçam cada uma dessas gerações, sua formação e construção em meio aos cenários mundiais das respectivas épocas, evidenciando quais as influências sociais, morais e históricas em cada uma delas. Esse processo de conhecimento de cada geração possui a finalidade de reconhecer a diversidade de gerações, utilizando como ferramenta positiva para a gestão de pessoas.

O componente curricular provém de metodologias de pesquisa bibliográfica através de livros e artigos pesquisados para contextualizar o conteúdo teórico. Utilizou-se pesquisa observacional simples e entrevista estruturada a fim de relacionar teoria com prática empresarial.

Dentro desta fusão de elementos e gerações, a pesquisa torna-se importante para analisar conflitos que possam ocorrer nas organizações, quando o comportamento de duas ou mais gerações não interagem na resolução de situações do dia a dia.

2. METODOLOGIA

O estudo tem como objetivo descrever situações através de fundamentação teórica, as características das gerações X, Y, Z e Baby Boomers.

A pesquisa utilizou-se de observação simples (GIL, 2006) onde o pesquisador observa de fora uma comunidade, grupo ou situação que objetiva estudar. Neste estudo simples, o pesquisador observa

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

de fora a situação, possuindo um olhar mais crítico, facilitando a obtenção de dados sem danificar as informações.

A pesquisa também se dará do método descritivo, GIL (2006, p. 44) salienta que “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”.

A pesquisa bibliográfica se dará através de livros e artigos científicos publicados, com o objetivo de colher maior número de informações sobre o referido assunto. Para Gil (2006, p. 65) “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. A referência bibliográfica do assunto pesquisado ainda é pouca e recente, o presente artigo vem com a finalidade de complementar a bibliografia.

O estudo de caso também segue na metodologia para a obtenção de conhecimento amplo e profundo de determinadas situações que serão estudadas ao longo do artigo, este estudo é de suma importância, pois irá auxiliar na explicação e descrição de situações reais e suas variáveis causais. De acordo com YIN (1981, p.23) “o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade”.

Por fim, a entrevista estruturada visa desenvolver uma relação de perguntas, ordenadas conforme a importância e as situações.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao longo da pesquisa desenvolvida no componente curricular, apresentam-se as quatro diferentes gerações que estão inseridas no mercado de trabalho da atualidade e suas respectivas épocas e características.

Trata-se primeiramente da geração Baby Boomers, nascidos entre os anos de 1948 e 1963, pessoas que prezam as carreiras profissionais acima de tudo, leais à organização e de disciplina rígida e hierárquica (ENGELMANN, 2009). Logo após evidencia-se a geração X, pessoas nascidas entre os anos de 1964 a 1977. Organizados, tentam equilibrar vida profissional com a vida pessoal e acompanharam toda a evolução da tecnologia (ENGELMANN, 2009). Como sucessora, a geração Y tem seu período entre os anos de 1978 a 1994, jovens que iniciaram suas vidas juntamente a tecnologia, considerados “multitarefa”, pois conseguem desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, não costumam ser leais às organizações, trabalham por satisfação e não sofreram nenhuma forte ruptura social (OLIVEIRA, 2009). Por fim apresenta-se a geração Z, nascidos a partir do ano de 1995, totalmente conectados com a tecnologia (quase que em tempo integral), imediatistas perante resultados, e considerados mais “multitarefa” que a geração citada anteriormente, muitos destes jovens ainda não estão inseridos no mercado de trabalho, porém as empresas já estão preparando-se para receber este perfil de colaborador (ZEMKE, 2008).

A empresa escolhida para a pesquisa deste componente curricular está situada na cidade de Ijuí/RS, conta com o total de doze funcionários e estão no mercado de trabalho a 25 anos na área de desenvolvimento de sistemas, com foco principal na área de automação comercial, organizações contábeis, câmaras municipais e cooperativas. A empresa é constituída pelos setores de desenvolvimento, suporte, administração, comercial e gerência.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

Observa-se que dos doze funcionários da empresa, nove representam a geração Y, dois representam a geração X (cargos de supervisão e controle), um representa a geração Baby Boomer (gestor da empresa), porém a organização ainda não conta com nenhum colaborador da geração Z.

Das quatro gerações apresentadas no componente, a empresa conta com três delas em atividades efetivas, apesar das diferenças entre colaboradores, o gestor garante que a organização possui um bom ambiente de trabalho, e que poucas vezes deparou-se com conflitos internos.

O gestor afirma que o ambiente de trabalho acima de qualquer profissional se dá pelas pessoas, ou seja, um colaborador, por melhor profissional que for só será admitido na organização se souber trabalhar em equipe e manter bom relacionamento.

A relação entre profissionais da geração mais X com a geração Y acontece naturalmente, porém cita que de seus profissionais, nem todos se encaixam nas características de apenas uma geração. Acredita na importância de ter profissionais de várias idades, pois um complementa o trabalho do outro.

Na questão referente a cargos de hierarquia, um colaborador mais jovem demanda atividades a um colaborador da geração X (sócio da empresa), ambas os funcionários estão cientes que as demandas acontecem por uma questão de necessidade dos processos da empresa e que não há conflito por este motivo.

O restante dos colaboradores trabalha na mesma linha hierarquia, são considerados geração Y e recebem ordens da geração X e Baby Boomer.

A organização não se preocupa em admitir funcionários de pouca idade para um cargo de nível hierárquico maior, desde que demonstre interesse e eficiência. O gestor salienta que a empresa também admite pessoal de fora para um cargo de nível superior sem que essa situação gere algum tipo de conflito entre os funcionários antigos.

Durante a pesquisa, percebe-se a diferença de cada geração na realização de atividades e seus processos. O gestor descreve que durante as tarefas realizadas pelos colaboradores da geração Y, verifica que os mesmos sentem a necessidade de um resultado mais imediato, mesmo que para isso tenham que pular etapas do processo para chegar mais rapidamente aos objetivos, enquanto o pessoal da geração X analisa a atividade, realiza e controla o “passo a passo” do processo. Também preocupam-se com o resultado, porém demonstram mais organização e cautela durante as atividades.

A gestão da empresa preza pelos processos e acredita ser de suma importância a realização de todas as etapas do mesmo para chegar ao resultado esperado. O gestor afirma que analisa o resultado minuciosamente, porém também analisa e controla todas as tarefas durante o trabalho.

Os dois colaboradores que estão em cargos de chefia são considerados geração X, o gestor da empresa analisou duas características importantes destes dois funcionários que também são expostas como fortes características da geração: Organização e controle. Seguem fielmente os processos envolvidos nas tarefas da empresa e controlam os processos desenvolvidos pelo restante da equipe. Cada qual com suas características complementam-se para comandar a equipe de forma saudável e respeitosa.

O gestor também observa que existem dois tipos diferentes de características entre seus funcionários e respectivas gerações: Os colaboradores da geração Y, quando surpreendidos por

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

alguma situação rotineira, demoram em tomar decisões, analisam os fatos, esperam por alguma demanda ou resposta de terceiro para a partir disso, solucionar o problema. Enquanto seus dois colaboradores da geração X já possuem maior experiência em responder rapidamente, agem de forma rápida a situações do dia-a-dia, analisam os fatos, porém mais amplamente e não aguardam por soluções de terceiros.

A organização por ser do ramo de sistemas em informática, não possui dificuldades em inserir pessoas da geração X e Baby Boomers nas questões tecnológicas, pois os mesmos possuem especialização profissional, e assim como a geração Y, acompanham constantemente os avanços tecnológicos. Portanto, não há evidências do estudo que demonstrem a diferença entre a relação da geração Y e Z com a geração X e baby boomers no que se diz respeito a tecnologias e internet.

4. CONCLUSÕES

O referido resumo expandido teve como finalidade analisar as gerações que estão em atividade no mercado de trabalho, a fim de observar como as mesmas relacionam-se entre si, as influências que trazem de cada período e como a gestão das empresas devem orientar e trabalhar com equipes formadas por colaboradores de várias gerações.

Analisando os resultados obtidos durante a pesquisa na empresa selecionada, observa-se que a organização trabalha com três diferentes gerações: Geração Y, X e Baby Boomers. Ainda não possuem colaboradores da geração Z.

O gestor da organização se encaixa na geração baby boomer, dois funcionários que assumem a liderança e o controle da equipe estão inseridos na geração X, enquanto o restante da equipe é característico da geração Y.

A geração X da empresa controla, organiza e dirige toda a equipe inserida na geração Y. Todas as atividades realizadas pela equipe possuem processos e etapas que devem ser desenvolvidas minuciosamente até chegar ao resultado proposto, estes processos por sua vez, são controlados pelos colaboradores dos cargos de comando (geração X). O gestor da empresa analisa os resultados, porém também cobra a realização dos processos passo a passo.

Observa-se que a empresa não se preocupa com cargos de hierarquia e trabalha em uma linha mais horizontal, os devidos processos e resultados são cobrados sempre que necessário, porém a relação entre gestor e equipe acontece de forma natural sem a necessidade de uma linha de hierárquica estruturada.

Verifica-se que a organização preza por profissionais qualificados, com bom relacionamento interpessoal, independente da idade do colaborador.

Por ser uma empresa do ramo de sistemas da informação, característica essencial da geração Y e Z, o relacionamento entre organização e colaborador destas gerações está crescendo cada vez mais.

A análise de perfil durante o recrutamento e seleção auxilia no bom relacionamento e também no ambiente de trabalho, é importante que os objetivos da empresa estejam alinhados com os objetivos dos colaboradores que nela trabalham.

As duas gerações (Y e X) se complementam durante o trabalho, pois enquanto uma geração requer resultados rápidos, a outra geração possui a característica de analisar de forma mais coerente para chegar aos resultados.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas; Gerações; Gestão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CONGER, Jay. Quem é a geração X? HSM Management, nov./dez. 1998.
- ENGELMANN, Deise C. O futuro da Gestão de Pessoas: Como lidaremos com a geração ?. 2009.
- FORQUIN, J.C.; Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações. Congresso Internacional CO- Educação de gerações, São Paulo, SESC, Outubro 2003.
- GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social / Antônio Carlos Gil. – 5. Ed. 7. Reimpressão – São Paulo: Atlas, 2006.
- KHOURY, Karim. Liderança é uma questão de atitude. 2 ed. São Paulo. SENAC, 2009.
- LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R. Políticas para dirigir a los nuevos profesionales - motivaciones y valores de La generacion Y. Mayo, 2008.
- LOMBARDIA, Pilar García. Quem é a geração Y? HSM Management, set./out. 2008.
- MOTTA, Paulo Roberto. Gestão Contemporânea: a ciência e a Arte de ser dirigente. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- OLIVEIRA, S. Geração Y: A era das conexões - tempo dos relacionamentos. São Paulo: Clube dos Autores, 2009.
- ZEMKE, R.O.; Respeito às gerações. In: MARIANO, S.R.H.; MAYER, V.F. (Org.). Modernas Práticas na Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro, 2008.