

03

Quem é Quem

Transcrição

Vamos nos aprofundar sobre cada geração citada anteriormente, pois para se tornar um bom líder, é necessário saber como lidar com as diversas gerações do mercado de trabalho.

No mercado tecnológico, há muita demanda por profissionais e a permanência deles em uma empresa depende de como são liderados.

Os **Veteranos** são aqueles que nasceram até 1950.

Vivenciaram o tenso período histórico das Guerras Mundiais. Viram suas cidades serem destruídas e perderam entes queridos em batalhas.

Viveram também as consequências da Segunda Revolução Industrial, como novas automações na indústria, falta de políticas de trabalho adequadas e ascensão dos sindicatos. No Brasil, houve ainda a consolidação das leis de trabalho da Era Vargas.

Esta foi uma geração que sofreu muito e que buscava no trabalho uma liderança e uma estrutura mais rígida para conseguir lidar com as novidades e mudanças sociais tão radicais.

Atualmente, alguns permanecem no mercado. Tenho um avô nascido antes de 1950, que é médico e ainda atua na medicina.

Algumas dificuldades atuais para os Veteranos estão relacionadas às mudanças sociais e tecnológicas. Meu avô, por exemplo, tem dificuldade em lidar com tecnologia.

Os **Baby Boomers** nasceram de 1951 até 1964. Eles promoveram junto a alguns Veteranos os movimentos *Beat* e *Hippie*.

Eles fizeram e ainda fazem uma grande diferença no mundo. Apesar de muitos já terem se aposentado, ainda encontramos *Baby Boomers* no mercado, inclusive como líderes corporativos.

Como herança dos Veteranos, eles ainda trazem a noção de mercado de trabalho rígida e voltada para o dever.

Os jovens do período entre 1940 e 1950, do movimento *Beat* buscavam a felicidade, considerando o período pós-Guerra Mundial. Houve ainda a Guerra do Vietnã e outras depois da Segunda Guerra Mundial e os *hippies*, neste contexto, buscavam a paz, a liberdade e a felicidade.

Neste período, há também a luta dos afrodescendentes pelo reconhecimento social, nos Estados Unidos.

O *Baby Boomer* é um herdeiro da noção mais rígida de trabalho. Temos exemplos de *Baby Boomers* milionários, como Steve Jobs e Bill Gates. Essa geração produziu e transferirá muita riqueza para seus sucessores.

Eles construíram as atuais estruturas sociais, políticas e de mercado de trabalho que, inclusive, são questionadas ou rejeitadas pelas novas gerações. A educação da Era Industrial, por exemplo, começa a ser rompida em alguns países desenvolvidos e por empresas inovadoras nas formas de ensino.

Em sequência aos *Baby Boomers*, vem a **Geração X**, dos nascidos entre 1965 e 1983.

Marcada por seriados da década de 90 que refletiam a forma de se entender a família desta geração, que tinha um modelo de vida centrado no trabalho, no qual o pai era o responsável pelo sustento da família e a mulher pelo cuidado da família e do lar.

Séries como "Família Dinossauros" e "Um Amor de Família" trazem o retrato deste modelo de vida centrado no trabalho, em que a mulher e o homem se sacrificam pela família.

Essa geração foi importante para a inserção da mulher no mercado de trabalho, rompendo o sistema que antes a impedia de trabalhar fora de casa.

Nota-se que essa geração, além de colocar o trabalho em primeiro lugar, ocupa altos cargos nas organizações.

A Geração X entrou em conflito com a Geração Y por ter um conceito mais rígido em relação ao trabalho, mais centrado na estrutura organizacional (papéis, cargos e missões) e menos voltado para seus funcionários.

A **Geração Y** é composta por quem nasceu entre 1989 e 1990. Lembrando que este período de nascimento foi alterado no conteúdo do curso, considerando o atraso tecnológico no Brasil. Se buscar na literatura, encontrará que a Geração Y é representada pelos que nasceram na década de 80.

Foi marcada pela quebra do paradigma familiar estabelecido pela Geração X e pelo acesso à informação e à tecnologia.

Se gosta de música, deve conhecer a banda "Queen", que tem uma música chamada "*I Want to Break Free*". Sugiro que assista ao clipe da música, que retrata a realidade da dona de casa que está "presa", sem renda e às vezes estava comprometida com um homem que não amava.

Na Geração Y encontramos a busca pela mudança, pela igualdade de gênero, pela informação e pela felicidade. É conhecida também como a Geração "*Opt-Out*", mais voltada para a família e menos para o trabalho.

A busca desta geração pela melhora da qualidade de vida gera um conflito com a Geração X, que é mais voltada às regras.

Exploraremos estes conflitos adiante.

No Brasil, seguindo a lógica da Geração Y, considero **Geração Z** aquela que nasceu entre 1995 e 2009. Se pesquisar, encontrará referências a partir de 1990.

Nasceram na Era Digital. Para seus antecessores, são aqueles que nasceram com artigos tecnológicos (televisão, vídeo game e telefone) em casa e possuem entendimento diferente em relação ao mundo.

Buscam a quebra do paradigma e são versáteis, mas também se dispersam com facilidade. É uma geração com pouca representatividade no mercado, mas que está chegando e tem vontade de mudar as regras, podendo somar forças à Geração Y na luta por mudanças nas estruturas estabelecidas pela Geração X.

O que nos leva aos **Conflitos Geracionais**. A Geração Y deseja romper a atual estrutura liderada pela Geração X que é voltada para posições, cargos e papéis.

Inclusive, a Geração Y era entendida como preguiçosa e ultra ambiciosa (quer crescer sem trabalhar para isso). Sendo que na verdade, possui uma forma diferente de seus antecessores de encarar a vida e o mundo.

O que gerava e ainda gera um preconceito entre os líderes organizacionais. Veremos um padrão de trabalho diferente entre as duas gerações.

Se seu líder é mais voltado para uma estrutura estanque de desenvolvimento, verá algum representante da Geração Y querendo mais liberdade e flexibilidade.

Em função disso, a metodologia Ágil está ganhando força desde 1995. Interessante que essa forma diferente de entender as pessoas, o mundo e de trabalhar tenha surgido no mesmo ano que convencionamos para a Geração Z neste curso.

Um paradigma diferente no mercado de trabalho, que vem ganhando força e oferecendo melhores ambientes de trabalho e resultados, em alguns casos. Mais valorização dos funcionários e menos da burocracia.

É necessário conhecer as gerações para liderá-las. É uma questão cultural. Para entendê-las (principalmente a Geração Z) é preciso entender a cultura de cada uma.

Um líder deve "mergulhar" na cultura. Existem artigos, alguns escritos por mim, que tratam da aculturação tecnológica e da busca pela cultura.

Os nativos da Era Digital já nascem nesse mundo. Os "imigrantes digitais" são aqueles que estão adotando aparelhos tecnológicos e essa nova cultura.

Importante citar que as gerações são marcadas pela mudança cultural em geral. É necessário, como líder, entender essas diferentes culturas para poder liderar seu time e sua empresa.