

Notas

09.08

09:00 Início

10:15 - 10:30

Break Estratégico

10:30 - 11:20

Atividade: Qual é a  
Estratégia?

11:30

Encerramento

Notas

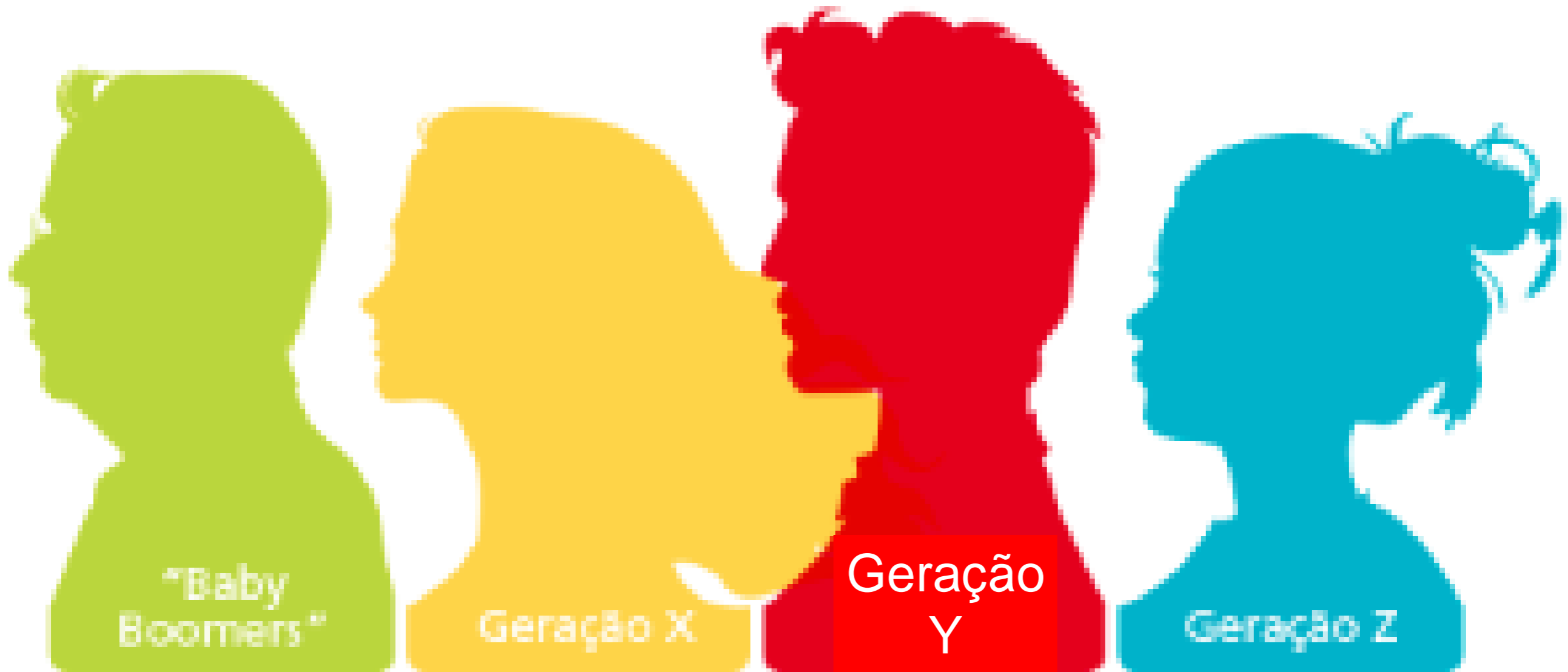
*“Quando se  
navega sem  
destino,  
nenhum  
vento é  
favorável.”*

*Sêneca*

# Diferentes Gerações, Diferentes Estratégias

designed by freepik.com





# Conhecendo cada Geração ...



# O Início de Tudo

- O conceito de **GERAÇÕES** é “emprestado” da Sociologia;
- “*geração*, propriamente dita - designa um coletivo de indivíduos que vivem em determinada época ou tempo social, têm aproximadamente a mesma idade e compartilham alguma forma de experiência ou vivência, ou têm a potencialidade para tal”



# Entendendo cada Geração



Geração dos  
tradicionais

## Tradicionalistas

- Nascidos antes de 1946
- Conhecida também por Schwarzkopf
- Baseada em dois conceitos:
  - ✓ “assumir o comando”
  - ✓ “fazer o que é certo”
- Faixa Etária: 70 a 75 anos



## Profissionalmente:

- Buscam estabilidade;
- Carreira em uma única empresa;
- Sentem-se confortáveis com a hierarquia, bem definidas;
- Estão acostumados a seguirem normas, procedimentos e padrões, seja por escrito ou verbal!

# Baby Boomers

Nascidos entre 1946 e 1964  
**Baby Boomers**



Pós - guerra  
Prosperidade econômica

Ambiciosos  
Plano de carreira/  
estabilidade financeira  
Conservadores

- Nascidos entre 1946 e 1964
- Compartilham o otimismo do final dos anos 60 e início da década de 70;
- Preocupam-se como autodesenvolvimento;
- Valorizam a família;
- Faixa Etária: 50 a 70 anos



## Profissionalmente:

- *“são muito competitivos, porque presenciaram um momento no qual a população cresceu rápido e não havia postos de trabalho para todos”;*
- Gostam de se sentirem melhores, de ganharem sempre mais, porém, são muito leais às equipes;
- Os *boomers* serão atraídos por ofertas de trabalho que mostrem uma estrutura empresarial mais horizontal, com um estilo de gestão democrático e participativo, priorizando as decisões por consenso.

Nascidos entre 1946 e 1964  
**Baby Boomers**



Pós - guerra  
Prosperidade econômica

Ambiciosos  
Plano de carreira/  
estabilidade financeira  
Conservadores

# Geração X



- Nascidos entre 1965 e 1980;
- Presenciou a Guerra Fria;
- Queda do muro de Berlim;
- Surgimento da AIDS;
- Essa geração presenciou os movimentos estudantis e hippies como uma forma de manifestar suas insatisfações;
- possui um forte apego a sua rede de contato pessoal,
- Faixa Etária: 36 a 49 anos

# Profissionalmente:

- Possuem melhor formação acadêmica;
- Valorizam o trabalho e a estabilidade financeira;
- São independentes e empreendedores;
- Estão sempre em busca do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Preferem uma comunicação clara e direta;
- Ambiente descontraído e informal;
- Tendem a ter mais que uma carreira;
- Buscam sempre o desenvolvimento de habilidades, o que favorece a empregabilidade.



# Profissionalmente:



- **Rotatividade:**
  - ✓ Permanecem nas empresas em torno de três a cinco anos.
- **Retenção**
  - ✓ São fáceis de recrutar, porém, difíceis de manter no trabalho, pois buscam desenvolvimento de carreira, aprimoramento profissional e ascensão dentro da organização.
- **Atração**
  - ✓ Adequação das aspirações de carreira com crescimento contínuo.
- **Remuneração:**
  - ✓ Equivalente ou superior à média de mercado, considerando a atividade desempenhada, e está relacionada a desempenho.



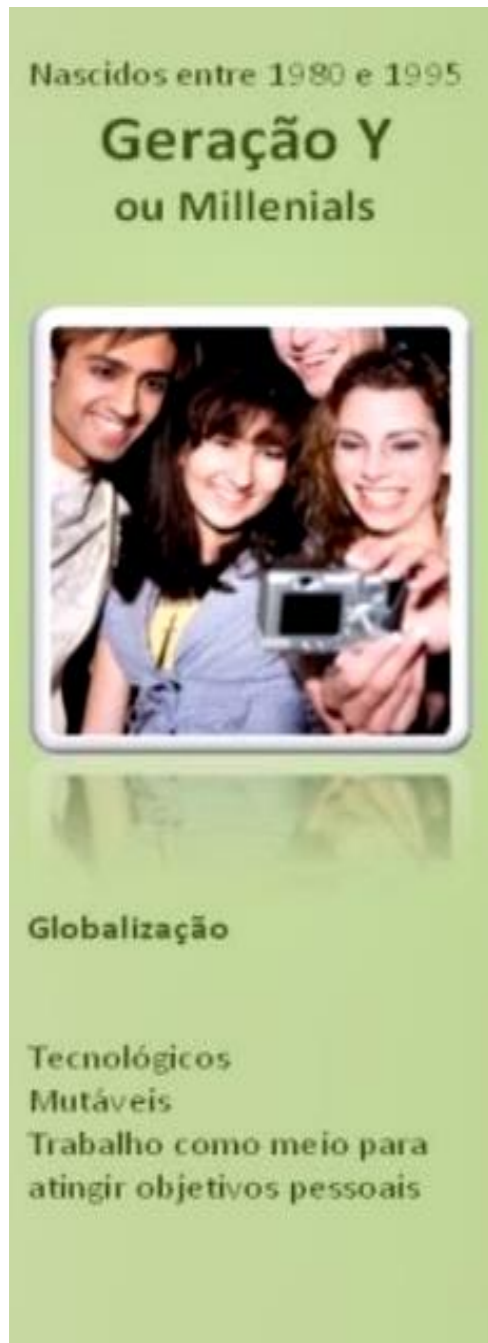
# Geração Y



- Nascidos entre 1981 e 1995;
- Emigrantes/Nativos Digitais;
- É composta por filhos protegidos, que tem uma ligação forte com seus pais;
- Auto-estima valorizada;
- Tudo precisa ter um significado (*até mesmo o emprego*);
- Grandes expectativas de realização e sucesso;
  - A velocidade das informações ensinou essa geração a se comunicar de outras maneiras.
- Faixa Etária: 35 a 21 anos

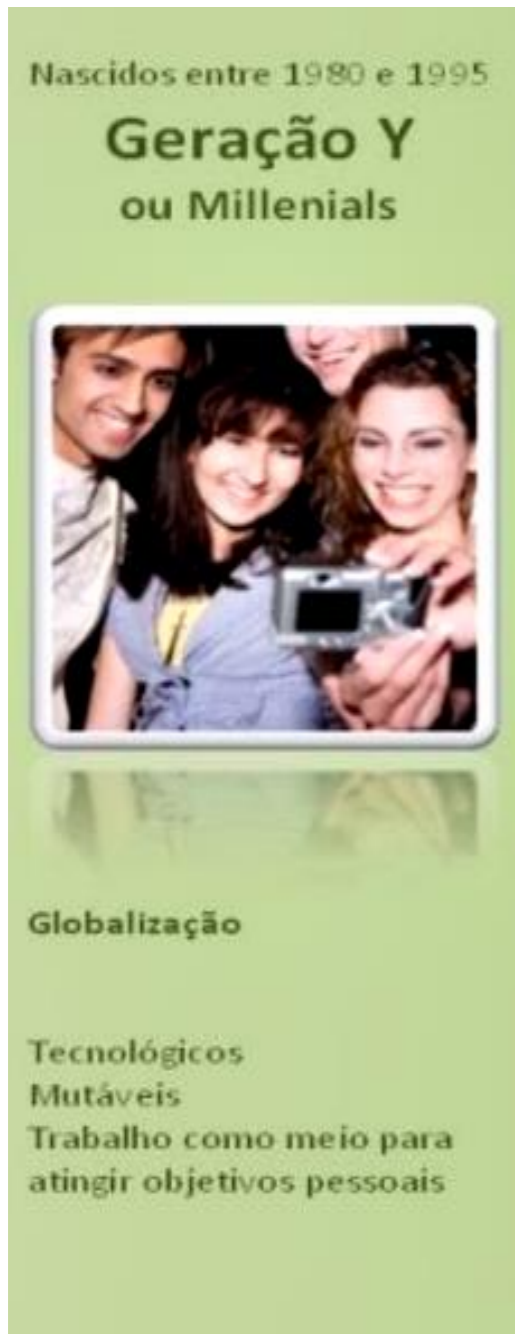


# Profissionalmente:



- Realizam tarefas múltiplas (desde a infância);
- valorização intensa e educação mais sofisticada quando se compara às gerações anteriores;
- Boa convivência com as diferenças de etnia, sexo, religião e nacionalidades em suas relações;
- Estão revolucionando o relacionamento organizacional porque são bem-sucedidos, com alto nível de formação, criativos e apaixonados por tecnologia.

# Profissionalmente:



- **Rotatividade:**
  - ✓ veem o trabalho como forma de realização pessoal, buscando um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Precisam de razões e estímulos para se manter no emprego.
- **Retenção**
  - ✓ necessitam ser motivados a se identificarem com a empresa e é fundamental criar um espírito de pertencimento a ela, para que se sintam parte do negócio e se engajem com suas metas.
- **Atração**
  - ✓ a possibilidade de aliar satisfação pessoal com retorno financeiro e os desafios e oportunidades de crescimento.
- **Remuneração:**
  - ✓ Valorizam a remuneração atrelada a resultados, preocupam-se mais com a flexibilidade no trabalho e maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Criam expectativas de alta remuneração para manter um padrão de vida elevado.



# Representante da Geração Y

## KAKÁ

**O MILAGROSO**  
ORLANDO CITY



Muita gente estranha quando Kaká, de 33 anos, é visto lado a lado com a camisa 10 da descendência Orlando City. Questionado se qual seria o interesse de um jogador que já havia passado por clubes como Milan e Real Madrid em jogar uma liga como a MLS, no caso de clube, a dúvida era se lançando imediatamente em campo e se teria alguma chance de retorno. Passado pouco mais de seis meses, a resposta tem se mostrado um bom negócio para ambos. Kaká vive protagonista da liga americana. E o Orlando City ficou conhecido no Brasil e na Europa graças ao craque e tem mais de 11 milhões de seguidores no Facebook, 11 milhões no Twitter (a terceira mais popular de microblog) e 5 milhões no Instagram. Destaca grandes nomes do esporte americano, como Kobe Bryant e Michael Phelps. Na maioria de seus posts, via no mata ele publica alguma coisa de futebol, o jogador mostra imagens dos treinos e joga de time. Um gesto claro para atrair patrocinadores e fãs.



## GUSTAVO CAETANO



**INOVADOR** & **LANÇA TECH**

No fim de junho, a site americano Business Insider realizou uma nova jornada com mais de 30 anos com potencial para serem feitos Mark Zuckerberg. E, para a surpresa de muitos, havia um brasileiro na lista. Ele Gustavo Caetano, fundador da Samba Tech. Mas a história só surpreendeu os franceses. Caetano, após de lidar a Samba Tech, a foi presidente da Associação Brasileira de Startups, participa de conselhos de outras startups e ancora seu site através Fórum de Empreendedores por todo o Brasil. "O que eu sempre fui é que o meu propósito é tirar do papel e colocar em prática. Há uma lei do Exército canadense que diz que se houver uma divergência entre

o plano e a formação, fazer com a formação. Muitos empreendedores, ao ser chamado ao plano, o papel e esquecerem da execução." É na prática mesmo com a história desde maio de 11 anos. Ele montou a Samba Tech em 2005 que tinha comprado um celular novo e não tinha como buscar aplicativos. Decidiu criar uma distribuidora on-line de games e anunciou um investidor. Quando começou a sofrer com a concorrência dos aplicativos, foi para a área de e-books. Foi no mercado que o YouTube. Não estava atingindo, então criou o Tin, um agregador e rede social de vídeos para aplicativos. Hoje, tem a maior plataforma de vídeos online da América Latina.

Publicado em 09/09/2014

INTERNET



OS

# BRASILEIROS MAIS INFLUENTES

DA INTERNET

**É NO MUNDO VIRTUAL ONDE VOCÊ PROVAVELMENTE PASSA A MAIOR PARTE DE SEU TEMPO PRODUTIVO.** Por meio de sites, aplicativos e redes sociais, você trabalha, se informa, conversa com os amigos, compra bens de primeira necessidade e artigos de luxo. É onde novas ideias são concebidas, startups nascem e crescem, grandes empreendimentos são gerados. Para entender o mundo de hoje, portanto, é preciso conhecer quem faz esse universo virtual girar. **60** consultou especialistas\* para apontar os principais nomes na internet, em áreas como empreendedorismo, negócios, entretenimento, propaganda e informação. O resultado é esta seleção que você confere a seguir.

Por Guilherme Maciel

veja o **60** e descubra mais

# Geração Z



○ Nascidos a partir de 1995;

○ (...) *A letra que dá nome a esse grupo vem do termo “zapear”, ato de trocar de canal de TV constantemente pelo controle remoto”, ou seja, jovens que vivem imersos em ações de pluraridade, que “chegam ao mercado de trabalho esperando por um mundo semelhante ao seu, conectado, aberto ao diálogo, veloz e global”.*

○ Faixa Etária: + ou – 21 anos



# Profissionalmente:



- São geralmente definidos como dispersos, emocionais, ecologicamente corretos, lúcidos, inovadores, imediatistas, críticos
- Buscam *“colaboração, diversão no trabalho e liberdade para trabalhar onde e quando quiser”*;
- Trazem para o mercado de trabalho o grande desafio de adoção de seus métodos colaborativos e, algumas vezes, pouco tradicionais.



## Profissionalmente:



### ○ Rotatividade:

Desejam ser leais às empresas, “desde que tenham a oportunidade de mudar e ser bem-sucedidos”, mas se deparam com uma realidade corporativa tão diferente da sua, que se frustram e partem em busca da oportunidade que forneça essas condições:

### ○ Retenção

✓ Plano de carreira flexível, em Y, ações a curto prazo, prática real dos discursos e da cultura organizacional, horários flexíveis e benefícios, são fatores que podem contribuir com a retenção destes jovens talentos.

### ○ Atração

✓ “o velho modelo de RH - recrutar, treinar, supervisionar e reter (...) a adotar um novo modelo - iniciar, engajar, colaborar e evoluir”

### ○ Remuneração:

✓ O salário deve ser a cereja do bolo, não vai ser o que mantém você na empresa. É claro que é muito melhor quando um bom lugar para se trabalhar vem junto com uma boa remuneração.” (C., 21 anos)



**Compre seu tíquete antecipado  
para o McDia Feliz**

## Elaborando as Estratégias

- Cada mesa receberá um “case” e juntos apresentaram a solução.



15 minutos

- Cada mesa apresentará a solução dada ao problema.

# Case 1

Você é gerente responsável por uma área. Um profissional de sua equipe, da GERAÇÃO Y, completou um projeto de melhorias que resultou em grandes benefícios para a sua área. Você acredita que este projeto pode ser implementado em outras áreas e orientou este profissional e o seu time a influenciarem outras áreas para implementarem o projeto.

Este profissional deverá apresentar o seu projeto para os demais da Equipe, formada pela Geração X e Baby Boomers.

No seu papel de Gestor, quais as orientações você passaria para o profissional, com o objetivo que todos “comprem” o projeto?

## Case 2

A sua Equipe de vendas é composta por 5 vendedores da mesma faixa etária, de 55 a 60 anos.

Para esta área você possui três novas vagas para compor o time de vendas para ações até o final do ano.

Você inseriria nesta equipe 1 Novo colaborador da Geração X e 2 novos colaboradores da Geração Y.

Quais serão os seus argumentos para que a antiga equipe incorpore os novos contratados?



## Case 3

Davi, está em seu terceiro mês de trabalho em sua empresa. Um jovem de 20 anos, possui energia, realiza o trabalho, porém alguns dizem que ele conversa muito pouco e gasta tempo nas redes sociais.

Como você abordaria Davi?

Quais os pontos a serem considerados?

## Case 4

Antônia, possui 4 anos e meio de empresa, porém demonstra estar bem desmotivada.

Coloca que não imaginava que aos 42 anos teria um chefe de 30 anos.

Isso a deixa frustrada e coloca que sempre quis estar neste lugar.

Trata-se de uma boa funcionária.

Como você apresentaria para Antônia uma proposta para continuar na empresa.

## Case 5

Você enviou um e-mail para seu time, delegando uma ação de última hora que deveria ser cumprida em uma semana e com resultados muito claros a serem atingidos.

Ao analisar os resultados na semana seguinte, você observou que os 50% de sua equipe cumpriu toda a solicitação e 50% não chegou nem à metade, e estes eram os representantes da geração X.

O time que não chegou argumenta que não foi avisado em tempo suficiente para o cumprimento do que foi solicitado.

Qual sua análise sobre o fato?

## Finalizando...

- ✓ Realize periodicamente bate papos com os seguintes temas: persuasão, negociação, comunicação assertiva, escuta ativa e inteligência;
- ✓ Entenda os diferentes estilos de trabalho;
- ✓ Leve em conta os valores de cada geração;
- ✓ Busque pontos em comuns de cada geração;
- ✓ Aprenda com os demais;

# GERAÇÕES





**OBRIGADA!**

**Ariana Gilberto**

**Consultora em Recursos Humanos**  
[ariagila@gmail.com](mailto:ariagila@gmail.com)

**Contato**

[falecom@sindivarejistacampinas.org.br](mailto:falecom@sindivarejistacampinas.org.br)

**19 3775 5560**

# *Agenda*

*16/08 – Técnicas de vendas*

*13/09 – Gestão de RH: Gestão de conflitos no ambiente de trabalho*

*21/09 – Curso recrutamento e seleção*

*5/10 – Seminário Finanças em tempos de crise*