

Os *10 mandamentos* para o casamento do *jovem Y* com a *empresa*

Em diversas pesquisas e levantamentos, invariavelmente se identifica que o jovem da Geração Y define a empresa ideal como aquela que proporciona um ambiente de trabalho agradável, desenvolvimento e crescimento profissional acelerados, qualidade de vida em primeiro lugar e que tenha boa imagem no mundo corporativo. Estou no mercado de trabalho há 35 anos e nunca encontrei essa empresa maravilhosa, que consegue afinar crescimento rápido de carreira com qualidade de vida.

O jovem é o combustível natural para a continuidade das famílias, da sociedade, dos exércitos e das organizações empresariais. Não há outra matéria-prima para o futuro dos negócios e da própria vida neste planeta.

As empresas necessitam dos jovens para se oxigenarem e manterem ativo o seu processo de inovação e de perpetuação de suas atividades, produtos e serviços. E os jovens veem nas empresas objetos de desejo para suas empreitadas profissionais, ambiente em que poderão exercer sua capacidade e suas habilidades.

O casamento entre empresas e os jovens é parte integrante na existência de ambos. Apesar desse quase obrigatório instrumento de formação de futuras equipes, o fato é que o mundo ficou menor, mais competitivo e mais exigente. O jovem Y ficou bem mais seletivo, mas a empresa também.

Todos buscam encontrar a chave capaz de abrir a *caixa da adequação*, local onde os desejos de ambos os lados se ajustem. Evidentemente, não conheço fórmula mágica ou rápida (como querem os jovens) para atender a isso, mas ousou sugerir dez regras para que o amor entre jovens e empresas seja eterno enquanto dure.



Ruy Fernando R. Leal*

1. Transparência nas relações sobre todas as coisas: A empresa quer os melhores para o seu quadro de profissionais. O jovem quer a melhor empresa para a concretização de seus sonhos. Porém, essa união de interesses só poderá dar certo se a regra do jogo for clara desde o momento inicial. Entenda-se união de interesses como sinergia de valores.

2. Não tomar seu nome em vão: O amor, sob qualquer condição, não dura. Numerosas histórias de insucesso são sobejamente conhecidas por serem construídas em cima de salto alto. Há a necessidade de se estabelecerem limites. Não existem jovens super-heróis, como não existem empresas perfeitas. Vive-se com virtudes e defeitos. Se o amor não perdurar, cada um para o seu lado, da maneira mais madura e honesta possível. Críticas após o desfecho denotam imaturidade e incapacidade para aprender com os erros.

3. Guardar os domingos, feriados e férias: Cuidado com a relação *workaholic*. A questão custo-benefício está bastante em voga, sendo compreensível que quem investe quer retorno o mais rápido possível. Entretanto, trabalho demais como demonstração de amor, consistente em sua frequência, só consegue energia no início. No médio e longo prazos, resultam muito mais em reclamações, passivos e cobranças. Além disso, é incompatível com a tão ambicionada qualidade de vida.



4. Honrar e respeitar a relação: O comportamental tem sido o grande desafio do jovem Y em sua entrada e manutenção no mercado de trabalho. Empresas que compreendem essa realidade criam mecanismos de melhor aproveitamento do jovem Y, entre eles o mentor, que irá acompanhá-lo e desenvolvê-lo segundo critérios, diretrizes e planos definidos. Todavia, só funcionará se o respeito e a confiança fizerem parte dessa relação, em ambas as partes.

5. Não matar as ideias e iniciativas: A oxigenação só ocorrerá na empresa se o jovem Y participar. Os papéis de incentivador, ouvinte e orientador serão desenvolvidos pelo mentor. O jovem Y não está viciado pelo ambiente e pela experiência. Ele tem excelente preparo tecnológico e grande conhecimento teórico, mas não poderá entender que só isso será suficiente para assumir todos os desafios e correr as distâncias. O mentor deverá dosar o ímpeto.

6. Não pecar contra a reputação: Se pisar na bola em sua conduta, o profissional ficará “queimado” no mercado. O jovem Y, no início de sua caminhada, não poderá pretender chegar rapidamente, e a qualquer custo, ao fim que estabeleceu para sua carreira. Em geral, as empresas não estão dispostas a pagar o preço. Se “queimar” sua reputação, o jovem Y perderá (como qualquer um) a confiança das pessoas. Ascensão meteórica na carreira é como a mula sem cabeça: só folclore.

7. Não roubar os resultados e propostas alheias: Acreditem: jovem Y de muito talento é mortal como todos nós. Possui grandes qualidades e fragilidades também. O jovem Y, em geral, é muito protegido pela família, vivendo e se desenvolvendo sob limites mais largos do que a empresa estará demarcando. Frustração fará parte de sua estrada. Algumas vezes, os resultados não serão bons, nem as propostas apresentadas serão vencedoras. É preciso saber conviver com essa realidade e vencer essas barreiras naturais.

8. Não levantar falso teste-munho: Nas empresas, nem sempre o rio corre para o mesmo lado. É difícil trabalhar com crenças e pensamentos diferentes. As pessoas não são iguais e, numa organização, é necessário saber conviver com ideias e propostas com outros enfoques. Por isso, as empresas valorizam a diversidade, que pode resultar em novas visões ou estratégias inovadoras. Não se pode criticar alguém porque pensa de outra maneira ou porque não concorda com seus projetos. É preciso saber debater e convencer.

9. Não desejar o lugar do próximo: O jovem sonha com seu crescimento e se empenha nisso. A ambição de alcançar outros patamares permeia a vida dos vencedores. Mas não a qualquer preço. Fazer “escadinha” para subir na carreira “queima o filme”. “Puxar o tapete” e ganância também. É preciso saber construir, com firmeza, a evolução profissional desejada, ultrapassando as dificuldades que a trajetória apresentar, dizendo não aos caminhos mais curtos, se anti-éticos.



© paulo Jorge cruz / Photoexpress

10. Não cobiçar as coisas alheias: A inveja é uma droga. Olhar exclusivamente para o quintal do vizinho impede que se varra bem o próprio quintal. Resultados ou conquistas alheias devem servir como *benchmarking* e nortear o estabelecimento de novas metas pessoais.

O jovem Y deve receber o mesmo tratamento que os demais, nas organizações. Não pode ser tratado como um bibelô ou considerado um super-herói, acima de qualquer suspeita e não disponível para trabalhar com “qualquer” atividade/função ou com “qualquer” um. Se assim ocorrer, será boicotado pelos demais, a informação não chegará, e os investimentos das partes envolvidas (jovem Y e empresa) se perderão irremediavelmente. ■

*Atua há mais de 30 anos com capacitação de jovens para o ingresso no mercado de trabalho e na orientação de profissionais de Recursos Humanos e educadores sobre programas de estágios, *coaching* e *mentoring*. Será debatedor do I Fórum de Empregabilidade e Carreira do Aluno, durante o GEduc 2012