O FUTURO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

| POR SOFIA ESTEVES

Apesar das diferenças de geração, jovens, média gestão e alta liderança têm apresentado aspirações profissionais muito semelhantes. Esse cenário tem como pano de fundo grandes transformações e novas tendências para as relações de trabalho.

Nos últimos anos, muito se falou sobre como gerenciar uma equipe composta por diversas gerações. Pois bem, a pesquisa *Carreira dos Sonhos*, realizada este ano pelo Grupo DMRH em parceria com a NextView People, constatou algo muito interessante: as diferenças geracionais nas empresas estão cada vez mais sutis.

O levantamento buscou investigar as aspirações profissionais de jovens, média gestão e alta liderança. Quando questionados sobre as três coisas mais importantes em suas vidas, todos os públicos destacaram o sucesso profissional e a boa relação familiar entre suas prioridades. O que mudou foi a ordem desses fatores de acordo com o momento vivido pelos entrevistados, ou seja, o sucesso profissional tem maior importância para jovens e média gestão, aparecendo em primeiro lugar, enquanto a boa relação familiar é prioridade para a alta liderança, que possui mais conquistas no currículo e coloca o sucesso na carreira em segundo lugar.

Outro dado que chamou a atenção foi que, nos últimos quatro anos, o percentual de jovens que costumava eleger

uma empresa dos sonhos para trabalhar caiu de 77 para 50%. Quanto à alta liderança, o mesmo aconteceu, com queda de 66 para 51%.

Esses números são bastante expressivos e servem de alerta para as organizações, porque o interesse em atuar numa determinada empresa está caindo, mas a importância que se dá ao trabalho não, visto que o sucesso profissional é uma das prioridades dos públicos consultados. Junta-se a isso o fato de a maior parte das pessoas ter revelado que faria algo diferente e trabalharia com o que gosta, caso dinheiro não fosse preocupação.

Assim, ao analisar as respostas da pesquisa, é possível concluir que a proposta de valor oferecida pelas organizações não está alinhada com as aspirações dos profissionais, independentemente do momento que vivem. Observa-se que jovens, média gestão e alta liderança querem um trabalho que gostem, tenha significado, gere impacto positivo, proporcione desenvolvimento e não ocupe todo o seu tempo.

Dessa forma, se não quiserem perder competitividade no médio nem no longo prazo por falta de talentos, as empresas precisarão oferecer projetos desafiadores em um modelo de negócio que estabeleça relações sustentáveis com seus *stakeholders*.

Dinheiro é importante, mas não é tudo. Tanto que, quando os participantes foram questionados sobre o que os faria aceitar um salário mais baixo, o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal apareceu em primeiro lugar nas respostas de todos os públicos consultados.

TENDÊNCIAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O que os profissionais de diferentes gerações expressaram na pesquisa tem como pano de fundo grandes transformações nas relações de trabalho, impulsionadas pelo impacto dos avanços tecnológicos e que exigem adaptabilidade tanto das empresas como dos profissionais.

Vivemos um momento de transição no qual os padrões da Revolução Industrial – linearidade, segmentação, especialização, lógica e centralização – coexistem com os da Revolução Digital – simultaneidade, fragmentação, multidisciplinaridade, sistematização e distribuição. Por isso, ao mesmo tempo que os modelos de negócio são desafiados diariamente pelo surgimento de novas tecnologias, as práticas de gestão tradicionais ainda prevalecem nas organizações. Apesar de a perspectiva desse cenário ainda se manter por algum tempo, é fundamental olhar para as mudanças que estão em curso e observar o quanto se está (ou não) preparado para elas.

Por isso, o Relatório de Tendências, elaborado este ano pela área de inovação da Cia de Talentos, empresa do Grupo DMRH, identificou seis tendências que estão norteando as transformações nas relações de trabalho:

.....

*Cada vez mais os profissionais
querem um trabalho que
gostem, tenha significado, gere
impacto positivo, proporcione
desenvolvimento e não ocupe todo
o seu tempo.*

.....

1. Valorização da autonomia

A realidade de mercado muda na velocidade que a tecnologia avança, e é preciso responder rapidamente a essas transformações. Isso exige que as pessoas trabalhem de forma mais autônoma e descentralizada, buscando soluções sem recorrer ao chefe a todo momento.

Assim, como a área de Recursos Humanos pode colaborar para aumentar a capacidade de adaptação da empresa? Será que a cultura organizacional está suficientemente fortalecida para garantir que os colaboradores tomem decisões alinhadas com as condutas da corporação? Em que medida os profissionais têm autonomia e de que forma os líderes incentivam a equipe a desenvolvê-la? Que alternativas à hierarquia tradicional teriam mais aderência ao negócio e à cultura da organização?

2. Aperfeiçoamento contínuo

A única maneira de acompanhar a velocidade das mudanças é aceitar que nunca é possível estar 100% pronto. Por isso, elaborar um conceito por muito tempo e não aplicá-lo até estar

perfeito aumenta o risco de alguém lançar a proposta antes de você. As pessoas precisam arriscar, experimentar e colocar suas ideias em prática. Encarar o erro como parte de um processo de aperfeiçoamento contínuo. Compreender que nunca se chega à versão final, porque sempre é possível melhorar.

Nesse contexto, quando foi a última vez que a empresa testou ideias propostas por seus colaboradores? Onde seria possível criar espaços para a experimentação de novas práticas? De que forma o RH estimula os profissionais a inovarem e as lideranças a trabalharem a tolerância ao erro?

3. Geração “mão na massa”

Em um futuro não tão distante, as configurações de trabalho serão muito diferentes. As empresas precisam estar preparadas para atrair a geração de *youtubers*, que cria e coloca seus próprios projetos em prática. Serão profissionais pouco dispostos a enfrentar longas jornadas de trabalho, porque estarão envolvidos em diferentes atividades. As pessoas terão diversas carreiras ao longo da vida e atuarão em várias frentes.

Dessa forma, as lideranças e o RH têm se preocupado em oferecer novos desafios aos colaboradores? Têm olhado para as necessidades individuais de cada talento? Será que é hora de parar de pensar em retenção e experimentar outros modelos de contratação? Já se avaliou a chance de oferecer projetos desafiadores em vez de vagas de emprego?

4. Mentos do futuro

Os desafios da sociedade atual demandam mais do que apenas o conhecimento tradicional. Além de habilidades como raciocínio lógico e domínio de sistemas, também é preciso desenvolver os saberes artístico, socioemocional e holístico.

Por isso, os profissionais devem expandir seus repertórios e buscar conteúdo fora de suas áreas de atuação. Ir a diferentes lugares e conhecer pessoas com variados perfis ajuda a ampliar a visão e a encontrar novas soluções para os problemas.

Claro, aqui cabe o esforço de cada colaborador, mas não se pode ignorar o papel do RH e dos gestores nesse sentido. A estratégia de desenvolvimento de pessoas conta com cursos e experiências que estimulam a criatividade e façam os profissionais saírem de sua zona de conforto? Quais as mudanças necessárias para selecionar pessoas sob a perspectiva da criatividade e da inovação? Os testes de raciocínio lógico estão com os dias contados?

5. Relações ganha-ganha

A economia colaborativa deve se consolidar e estabelecer relações mais equilibradas. Construir relações ganha-ganha

com todos os envolvidos no negócio – clientes, fornecedores, funcionários e sociedade – é um caminho sem volta. A capacidade de colaboração, o trabalho em equipe e a vontade de gerar uma experiência positiva para o outro são essenciais nesse cenário.

Portanto, como esse novo modelo econômico pode alterar as relações de trabalho? Será que as lideranças e o RH estão preparados para lidar com uma geração colaborativa, cooperativa e criativa? Como a gestão de pessoas também pode atuar dessa forma e estimular os demais a fazerem o mesmo?

6. Além dos resultados

Entregar um simples produto ou serviço não é mais o suficiente. As empresas precisam conhecer seus clientes e criar experiências de impacto para atingi-los de forma eficiente. Para isso, os profissionais têm que ser capazes de observar, “vestir o sapato” do outro, entender o problema vivenciado por seu público e, a partir disso, elaborar soluções inovadoras que atendam às necessidades e superem as expectativas de seus consumidores.

Assim como os clientes, as pessoas buscam essas mesmas condições nas relações de trabalho. Dessa maneira, as organizações devem fazer parte da história dos profissionais, envolvendo-se em suas escolhas e no desenvolvimento de suas carreiras. O RH e os gestores estão “vestindo o sapato” dos colaboradores para entender seus problemas e anseios? Em que medida estão apoiando os funcionários em suas decisões profissionais? O RH entrega soluções que geram conexões de verdade entre colaboradores e organização? A cultura e os valores da empresa conversam com as condutas praticadas na companhia? Como a gestão de pessoas colabora para que esse alinhamento de fato aconteça?

UM NOVO MODELO

A maioria das pessoas já vivencia algumas dessas tendências em seu dia a dia, mas observá-las com atenção e colocá-las em prática de forma estratégica pode ser uma bússola para orientar as transformações cada vez mais presentes nas relações de trabalho. Medidas bem implementadas têm o potencial de auxiliar no crescimento da empresa, promover o ambiente organizacional e, principalmente, dar vida a um modelo promissor de relações profissionais. ●

PARA SABER MAIS:

- Grupo DMRH e NextView People. *Carreira dos sonhos 2016*. Disponível em: goo.gl/D1a2mi

SOFIA ESTEVES > Fundadora e Presidente do Conselho do Grupo DMRH > sofia@dmrh.com.br