



Drazen_CANVA

DIVERSIDADE

DIVERSIDADE GERACIONAL É MOTOR PARA INOVAÇÃO E CRESCIMENTO DAS EMPRESAS

A coexistência de até cinco gerações no ambiente de trabalho revela que a diversidade geracional emerge como impulsionadora de inovação e crescimento nas empresas. A ampla gradação, que abrange desde profissionais com mais de 50 anos à jovem geração Z, tem se mostrado um campo fértil no compartilhamento de experiências para a busca de resultados comuns.

Apesar dos benefícios mensurados por pesquisas atualizadas, a gestão intergeracional nas organizações é envolta em desafios. Entre os levantamentos recentes, dois merecem destaque. Um deles, realizado pela plataforma de gestão de pessoas Feedz, demonstra que a diversidade geracional está entre as dez principais tendências de RH da atualidade.

Outra pesquisa, conduzida pela PwC, revela que empresas bem estruturadas em políticas de diversidade têm 21% mais chance de superar os concorrentes em termos de lucratividade. A pesquisa demonstra também que 85% dos profissionais ouvidos valorizam trabalhar em corporações que respeitam e integram várias gerações.

“Em termos de intergeracionalidade, o grande desafio, para as lideranças em especial, é gerenciar expectativas, desenvolver habilidades e maximizar o potencial que cada geração pode oferecer nos processos da organização”, afirma Fernanda Toledo, CEO da IntelliGente Consult, empresa de consultoria e mentoria especializada em estratégias, programas e projetos empresariais.

Para a especialista, um ponto importante a ser considerado nos desafios é o desenvolvimento de uma comunicação efetiva entre todos os stakeholders. “Quando pensamos em pessoas mais jovens, pode-se tentar um processo de comunicação mais digital”, observa. “No caso de pessoas experientes, com mais de 50 anos, é preciso considerar a importância de conversas mais interpessoais, mais próximas”.

No ambiente de trabalho, destaca Fernanda, a coexistência de jovens com pouca experiência e muita ânsia de crescimento e desenvolvimento profissional,



SoiRock_CANVA

e colaboradores mais velhos com necessidade de se atualizarem é uma realidade. Neste sentido, investimentos em aprimoramento tecnológico para toda a gradação profissional são fundamentais.

Mas além da atualização tecnológica, outras ferramentas também podem contribuir no processo. Uma

boa alternativa é pensar em mentoria dos mais velhos com os mais jovens para troca de experiências e conhecimento. Os jovens, por sua vez, podem trazer um pouco mais sobre tendências e tecnologia para os mais velhos. A especialista reforça, ainda, recursos como a flexibilidade de horário para execução do trabalho como ferramenta de gestão.

Mulheres jovens – Outro desafio agregado ao equilíbrio geracional no ambiente de trabalho diz respeito a gênero, aponta Fernanda. Segundo o Women in the Workplace, relatório realizado pela consultoria McKinsey & Company e a comunidade global Lean In, quase 50% das profissionais com menos de 30 anos afirmam que a idade é fator de impacto negativo em suas carreiras. Apenas 35% dos homens têm a mesma percepção, de acordo com a pesquisa.

“Quando pensamos em pessoas mais jovens, pode-se tentar um processo de comunicação mais digital”, observa. “No caso de pessoas experientes, com mais de 50 anos, é preciso considerar a importância de conversas mais interpessoais, mais próximas.”

Sempre que pensamos em etarismo no trabalho, associamos à maturidade da carreira. Mas esse preconceito em relação à idade, como mostra a pesquisa, atinge tanto mulheres mais velhas quanto mais jovens. Em relação às perspectivas de carreira, o relatório MacKinsey-Lean In também demonstra disparidade.

Para 42% das mulheres com menos de 30 anos, a idade dificulta o avanço profissional. Entre as que têm acima de 40 anos, 21% comungam desta percepção. Entre os homens mais jovens, somente 11% sentem a idade como empecilho, enquanto os mais velhos são 23%. Os dados mostram que este cenário precisa mudar e, mais uma vez, têm as lideranças desafiadas neste processo.

De acordo com a especialista da IntelliGente Consult, empresas com grande diversidade de gerações são organizações “extremamente ricas”. Se a corporação se propuser a fazer uma gestão madura da intergeracionalidade estará no caminho da sustentabilidade, da inovação e de operações mais assertivas.

A empresa que tiver a promoção da diversidade geracional como objetivo, certamente será reconhecida no mercado por seu extraordinário capital humano. - Fonte e mais informações: (<https://intelligenteconsult.com.br/>).



RgStudio_CANVA