

**Título:** A Gestão de Recursos Humanos nas empresas tecnológicas - que desafios?

Paula Elizabete Rodrigues Vieira Carmo Rocha, KEEP Corporate

**Palavras-chave:** *Millennials*, Geração Y, Empresas tecnológicas.

### **Objetivo do trabalho**

Partilhar boas práticas de gestão de recursos humanos demonstrando, através de evidências, que é necessário desenvolver mecanismos diferentes na gestão das pessoas da Geração Y, alinhados com as especificidades dos *Millennials*.

### **Pertinência do tema**

Os *Millennials* constituem um dos maiores desafios que as empresas enfrentam hoje em dia. Parece ser consensual que correspondem às pessoas nascidas entre 1980 e 2000. É a geração que atualmente está ativamente no mercado de trabalho e que tem obrigado as empresas a adaptarem-se a novas formas de estar, hábitos e comportamentos. É a geração dos resultados.

Com a chegada dos *Millennials*, muitos conceitos considerados regras foram abandonados. As pessoas da Geração Y valorizam a criatividade e a inovação, não se contentam com os desafios propostos e têm uma necessidade absoluta de saber e de experienciar mais; motivos pelos quais não permanecem muito tempo nas mesmas empresas e são referenciados como pouco leais. Podem ser caracterizados como muito focados em objetivos, materialistas e autoconfiantes. Não há dúvida de que apresentam valores e crenças diferentes, o que constitui um desafio para os líderes.

O grande desafio é perceber se as empresas estão disponíveis para mudar e que mecanismos vão desenvolver para se adaptarem a este público pois essa adaptação vai implicar alterar regras e formas de funcionamento. Vai ser preciso implementar mecanismos que permitam que os *Millennials* vejam as suas expectativas atingidas pois não é fácil ver partir estes colaboradores depois de muito investimento no seu recrutamento e formação. Mas o mais importante é saber quais as estratégias a desenvolver para atrair e reter os *Millennials* com mais potencial e talento.

É inquestionável que, para sobreviver, as empresas precisam de se adaptar pois, de acordo com algumas projeções, os *Millennials* constituirão 50% da força de trabalho global até 2020. Assim, é muito interessante partilhar as práticas já implementadas bem como os resultados obtidos para que os processos de mudança, que urgem nas organizações, sejam feitos com o menor número de sobressaltos possível.

### **Descrição do caso**

Será apresentado um estudo de caso com a descrição detalhada das medidas implementadas numa empresa tecnológica, cuja população é constituída por cerca de 90% de trabalhadores pertencentes à Geração Y, também denominados por *Millennials*.

O projeto teve início com a elaboração de um *assessment* a todos os colaboradores da empresa cujo objetivo era avaliar o potencial dos profissionais em termos de competências coletivas e individuais, o grau de compatibilidade do seu perfil comportamental com o da função que exercem, avaliar o nível de satisfação, fazer um levantamento de expectativas e avaliar o nível de compromisso. Foi possível quantificar as competências pertencentes ao *cluster* de competências *core* e comparar com o necessário para o exercício da função. Esta ferramenta permitiu também analisar se as características dos colaboradores são adequadas à cultura da empresa.

Cada trabalhador recebeu o seu relatório numa sessão de *coaching* onde foram levantadas necessidades e expectativas pessoais.

Em linhas gerais podemos dizer que os *outputs* deste processo permitiu: desenhar planos de carreira mais atrativos, construir planos de desenvolvimento individuais para todos os colaboradores, desenhar um plano de formação que vai ao encontro das expectativas de aprendizagem dos colaboradores, construir um plano de comunicação interno que contempla um plano de atividades, um programa de responsabilidade social, um programa de reconhecimento, entre outros. O culminar deste processo coincidiu com a mudança de instalações onde todo o espaço foi desenhado e trabalhado a pensar nos *Millennials*. Houve um especial cuidado com a forma de comunicação utilizada sendo que o processo e as ferramentas construídas foram intitulados através de uma linguagem mais próxima da dos *Millennials*.

### **Contributos teóricos e/ou práticos**

Este trabalho pretende, de uma forma despretensiosa, mostrar soluções implementadas numa empresa tecnológica e que podem ser fonte de inspiração para outras empresas, no sentido de adotarem algumas das sugestões ou para as adaptarem à sua realidade.

### **Bibliografia**

- Argyris, C. (1960). Understanding organizational behavior. Homewood, IL: The Dorsey Press-Inc.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*.
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: matching individual and organizational needs. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Espinoza, C., Ukleja M., & Rush C. (2010). *Managing the Millennials*: Wiley.
- Branco, V. F. C. (2013). *A Gestão da Geração Y nas organizações*: Qualitymark.
- Caraher, L. (2014). *Millennials & Management: the essential guide to making it work at work*: Routledge.