

Gerações XYZ: entenda cada uma delas e o que trouxeram

De geração em geração, muita coisa muda: a forma de pensar e se expressar, a maneira de enxergar o mundo, os valores e as prioridades... Também são diferentes as motivações e a velocidade com que se executam as tarefas.

E no cenário atual dos negócios, todas essas gerações trabalham juntas, compartilhando o mesmo espaço, incluindo o pessoal que veio antes das gerações XYZ. Lidar com as particularidades de cada uma delas, mantendo a equipe motivada e produtiva, é um grande desafio para as empresas e seus líderes.

Ser desafiador não significa ser impossível. Basta entender o perfil de cada geração e o que as motiva.

Nesse *post*, detalharemos um pouco mais sobre cada uma dessas gerações XYZ. Mas, antes, vamos voltar no tempo para entendermos sobre os dois grupos anteriores: os tradicionalistas e os Baby Boomers.

Tradicionalistas

- Nascidos entre 1928 -1945.
- Representam cerca de 3% da força ativa de trabalho.
- Estão acostumados com valores paternalistas e hierarquia rígida.
- São leais e colocam o trabalho como prioridade em relação à vida pessoal e familiar.
- Adaptar-se aos avanços tecnológicos é um desafio para grande parte desse grupo.
- São conformados e valorizam títulos de trabalho e dinheiro.

Baby Boomers

- Nascidos entre 1946 e 1964.
- Cresceram em uma economia na qual a tecnologia dava apenas os primeiros passos.
- A TV era a principal mídia.
- Fizeram suas carreiras antes dos computadores pessoais e dos celulares.
- São sensatos e cultivam fortes valores.
- Dedicam-se ao trabalho árduo, gostam de reconhecimento pessoal, promoção, títulos de trabalho, propriedade, estabilidade financeira e liberdade.
- Têm paciência e são perseverantes, porém, autoritários.
- Demasiadamente conservadores, são resistentes a mudanças.
- Necessitam de desafios e feedback constante (elogios).
- Preferem recompensas financeiras.

As gerações XYZ



Essas são as gerações em maior número nas empresas atualmente. Entenda o perfil de cada uma.

Geração X

- Nasceu entre 1965 e 1980.
- Cresceu em um ambiente familiar em que os pais trabalhavam arduamente e sacrificavam-se pela empresa. Por isso, busca o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.
- Tem espírito empreendedor e representa mais de 50% dos fundadores de startups.
- Tem experiência tecnológica – vivenciou o *boom* da tecnologia e da internet. Os computadores chegaram às casas e o surgiu o celular.
- É talentosa e autossuficiente, busca um ambiente de trabalho maleável e informal, e com horário também flexível.
- É orientada para resultados e muito responsável, porém, valoriza imensamente a liberdade, com pouca supervisão.
- Valoriza também o reconhecimento, a mobilidade, segurança e amigos.
- Tem capacidade de exercer multitarefas e pensa de maneira global. Mas falta compromisso e atenção aos detalhes.
- Dá crédito especial para o crescimento profissionalmente.
- Para essa geração, a promoção deve ser por competência.
- É cínica, impaciente, questionadora e desconfia muito.
- Tem medo de perder o emprego para os novatos.
- Usa a web e multimídia como principais instrumentos para aquisição de conhecimento.
- As melhores formas de comunicação para essa geração são o e-mail e celular, com mensagens de texto ou mensagens instantâneas.
- É adaptável e proativo socialmente e politicamente.

Geração Y

- Nasceu entre 1981 e 2000 – também chamada de Geração Millenium.
- Tem conhecimento tecnológico.
- Computadores, internet de alta velocidade, redes e conexão eletrônica a todo instante, celulares à mão e as [redes sociais têm peso importante](#).
- Tem capacidade de fazer um monte de coisas ao mesmo tempo, sem prejudicar o trabalho.
- Prefere horários flexíveis.
- Quer velocidade e emoções.
- [Valoriza a criatividade](#), simplicidade, equilíbrio, a verdade, diversão e amigos.
- Espera ser ouvida, quando tem uma opinião, mas é impaciente, impulsiva e [sem foco](#).
- Espera altas recompensas quando realiza um projeto com sucesso.
- Não tem dificuldade de migrar de uma empresa para outra – desde que as recompensas sejam mais atrativas.
- A ligação emocional com o que faz vale mais do que o dinheiro.
- Deseja novas experiências, sempre. Isso leva a promoções contínuas e ascensão rápida.
- Geralmente é próxima aos pais e se preocupa com questões sociais e globais. Quer ter a chance de colaborar com o outro.
- Facilidade de se relacionar com diversas culturas.
- Demanda feedback imediato.

Geração Z

- Nascida nos meados dos anos 90 – está entrando agora no mercado de trabalho.
- Totalmente conectada à internet.
- Valores familiares pesam menos que contatos virtuais.
- É motivada por recompensas sociais, aconselhamentos de

especialistas, feedback constante e as oportunidades de crescimento pessoal.

- Valoriza a estrutura, direcionamentos claros e transparência.
- Quer ser útil e ter responsabilidade.
- É imediatista.
- Paciência não faz parte do vocabulário dessa geração, quando precisam ajudar os mais velhos com assuntos relacionados à tecnologia.
- Mais da metade dessa geração prefere a comunicação direta – face a face.
- Comportamento individualista e excêntrico.
- Também valoriza flexibilidade nos horários.

Todos juntos

Mas a realidade é que está tudo junto e misturado, inclusive no local de trabalho. É possível ter as gerações XYZ, e as antecedentes também, numa mesma equipe, sob a supervisão de um único líder.

Nesses casos, tão importante quanto o líder conhecer os perfis de cada integrante da equipe, é o respeito mútuo entre as pessoas das gerações XYZ e as demais. É imprescindível entender e aceitar as individualidades.

A geração Z, por exemplo, pode ser uma geradora de conflitos, em função da dificuldade de [trabalhar em equipe](#) – uma habilidade muito valorizada nas empresas atuais.

As lideranças exercem papel fundamental para manter esse caldeirão aquecido e motivado. Devem saber usar com maestria a capacidade e os talentos de cada um e garantir que essa “mistura” seja consistente.

Todas as gerações XYZ e as anteriores devem se sentir valorizadas e encontrarem o seus propósitos no trabalho, a ponto de se envolverem e se comprometerem com as metas da

empresa.

Portanto, não importa onde cada um se encaixa entre as gerações XYZ. Todos precisam reconhecer o seu valor individual na empresa e trabalhar alinhado com a [cultura organizacional](#).

Dicas práticas para somar as competências

Como já foi dito, é possível unir as cinco gerações em um ambiente harmonioso e produtivo. No entanto, para muitos líderes, gerenciar esse grupo pode ser um grande desafio, apesar de ser uma experiência bastante interessante.

Se você é um gestor e quer de fato se dar bem nessa empreitada de ganhar com a diversidade, vai aí uma dica de ouro: não coloque todo o seu foco apenas nas diferenças. Pense também no que as pessoas da equipe têm em comum.

Além disso, existem outras dicas legais. Veja:

- Conheça bem cada funcionário, seus objetivos pessoais e profissionais, suas habilidades e preferências.
- Evite generalizações do tipo “sua geração é...” Afinal, o fato de uma pessoa ter nascido em uma época específica não significa que ela tenha os mesmos comportamentos da sua geração.
- Saiba valorizar o potencial e as habilidades de cada funcionário, para que você possa colocar a pessoa certa, no lugar certo, aproveitando assim o melhor de cada um, para se alcançar os objetivos da empresa.
- Invista a integração da equipe e no espírito colaborativo.
- Incentive a mentoria de mão dupla – todos podem aprender sempre mais uns com os outros.

- Ofereça treinamentos técnicos e comportamentais, para cobrir gaps e promover o desenvolvimento e das pessoas.
- Esteja aberto e disponível para o diálogo e ouça com atenção. Essa pode ser uma grande chance para identificar problemas e oportunidades e, assim, agir rapidamente.
- Incentive interações fora do ambiente de trabalho também.

Continue aprendendo

Agora, que tal apostar na leitura para aprender um pouco mais como se destacar no mercado de trabalho, seja você um gestor ou não.

Entre os microbook do [12min](#), existem várias opções que podem ajudar você a incrementar o lado forte do seu perfil e contornar as dificuldades da sua geração.

Você pode começar pelas três indicações abaixo:



Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas – Dale Carnegie

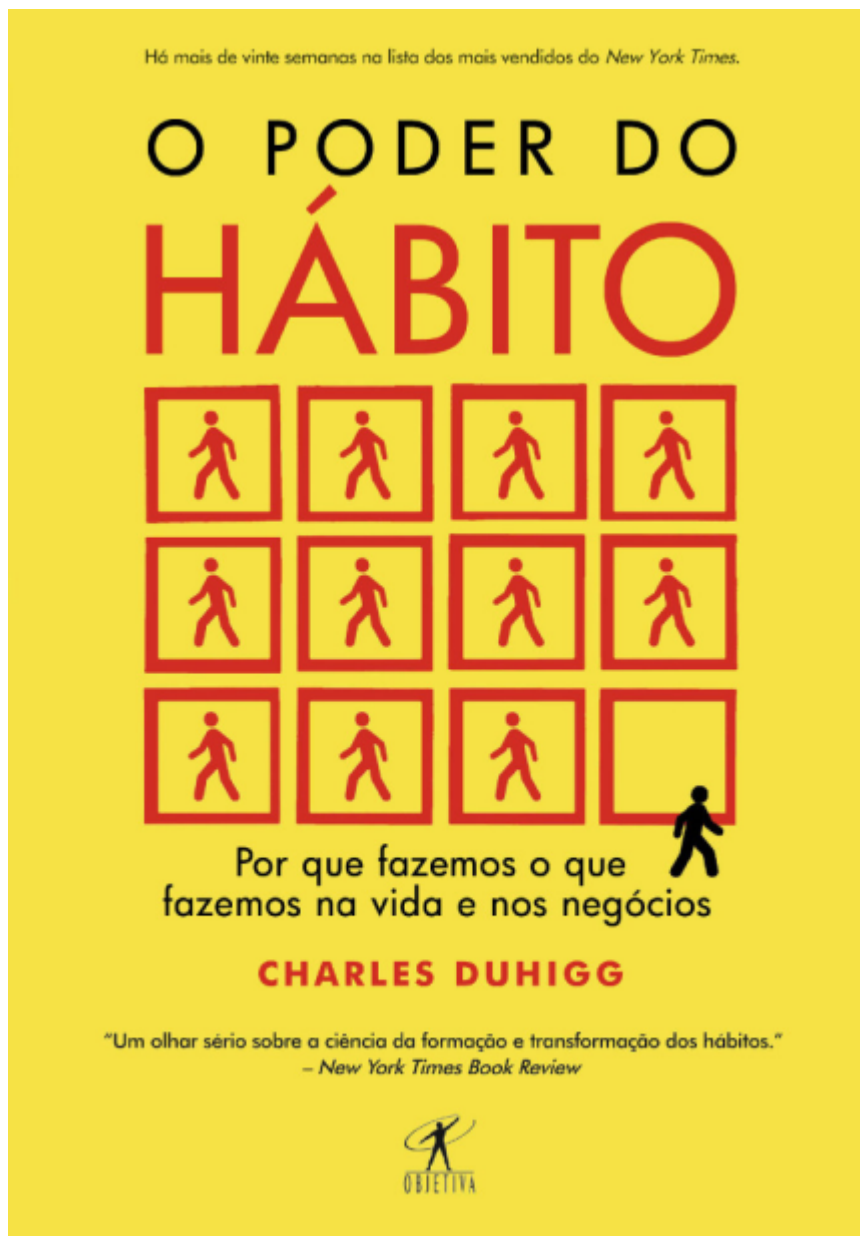
O guia clássico e definitivo para se desenvolver as habilidades de relacionamentos, sejam eles pessoais ou profissionais.

[Foco](#)

Foco – Daniel Goleman

Uma habilidade-chave para ser bem-sucedido, produtivo e ter

relacionamentos pessoais e profissionais duradouros.



0 Poder do Hábito – Charles Duhigg

Entender os nossos hábitos é o primeiro passo para sermos capazes de transformar nossas vidas, ampliar a produtividade e os resultados nos negócios.

Boa leitura e ótimos aprendizados!