

Geração XYZ: diferenças e impacto no mercado de trabalho - Sim Carreira

🕒 15/11/2020 💬 1

Neste conteúdo, vamos falar sobre a Geração X, Geração Y e Geração Z, suas diferenças, e como as empresas e profissionais podem ser beneficiados com essa diversidade entre a Geração XYZ. Uma geração é definida por pessoas que nascem e vivem em um mesmo período de tempo, pois as transformações e os acontecimentos mundiais refletem diretamente nesses indivíduos, alterando hábitos e costumes a partir dessas evoluções.

A partir da Revolução Industrial, as mudanças no mercado de trabalho se tornaram mais visíveis e estudadas por diversos profissionais e, nos últimos anos nunca se falou tanto em Geração XYZ.

Geração XYZ e conceito de gerações

Mesmo não sendo muito bem vista aos olhos dos educadores e dos demais profissionais que lutam contra a criação de rótulos, pois esse método pode gerar certos preconceitos dentro do ambiente corporativo, as gerações foram nomeadas para que se pudesse marcar e delimitar as mudanças ocorridas a partir do período de seu nascimento.

Estudos comprovaram que há uma tendência de que as pessoas de uma mesma geração compartilham das mesmas experiências, gostos e formas de encarar a vida. Lembrando que isso não é uma verdade absoluta, mas apenas fundamentos criados a partir de pesquisas, em que a maioria das pessoas tem características comuns conforme a época em que nasceram.

Antes de falarmos sobre a Geração XYZ, não podemos esquecer suas antecessoras e as características das gerações passadas, que influenciaram os grupos que vieram a seguir.

Geração Tradicionalista

Marcada pelas consequências de 2 grandes guerras, a geração tradicionalista, ou também conhecida como Geração Tradicional e Geração Veteranos, é composta pelos nascidos até 1946. São ligadas às tradições antigas e suas experiências de vida foram permeadas por muitas dificuldades, como, por exemplo, fome e desemprego.

Geração Baby Boomer

Nascidos entre 1946 e 1964, essa geração de baby boomer formou profissionais extremamente leais às suas empresas e com alta competitividade. A busca incansável por estabilidade e segurança fazia com que se dedicassem muito mais ao trabalho do que à família, o que prejudicava os laços afetivos.

Agora que sabemos um pouco sobre a árvore genealógica das gerações vamos conhecer e descobrir algumas particularidades sobre aquelas que atualmente ocupam maior percentual no mercado de trabalho.

Geração X

Nascidos entre 1965 e 1981, essa geração foi a precursora da necessidade de equilibrar a vida pessoal com a vida profissional. Com a independência correndo nas veias, eles viram o início da era dos computadores e da internet e precisaram incorporar essas mudanças nas rotinas dentro e fora do ambiente corporativo.

Outras características muito comuns na Geração X são a busca por produtos de qualidade, a valorização da individualidade e da liberdade, além da busca por estabilidade mental e profissional.

A Geração X também foi marcada pela inserção das mulheres no mercado de trabalho e pela quebra de paradigmas referentes a essa competitividade.

Devido a tais convicções, os nascidos nesse período têm algumas características comuns quando se trata de carreira:

- acreditam na meritocracia;
- respeitam a hierarquia;
- são corajosos nos desafios impostos pelo ambiente corporativo;
- almejam a estabilidade financeira;
- têm dificuldades em encarar mudanças.

Além disso, a Geração X deu o passo inicial no surgimento do empreendedorismo, que foi aperfeiçoado nas gerações seguintes.



Geração Y

Também conhecidos como Geração *Millennials*, esse grupo nasceu entre os anos 80 e o início dos anos 90 e é marcado pelo forte impacto dos avanços tecnológicos, pois já tiveram uma infância baseada na era digital. A internet já era uma realidade, portanto a conectividade e as facilidades dessa evolução fizeram parte da Geração Y.

Mas no mercado de trabalho, essas pessoas tiveram que se adaptar às transformações do novo milênio: novas profissões surgiram, muitas foram adaptadas à automação dos processos e tantas outras foram quase extintas ou substituídas. Com isso, o conceito de soft skills e hard skills começou a ser analisado, mesmo que ainda de forma tímida pelos empregadores.

Com excessiva exposição à informação, Geração Y tem grande vontade de aprender e isso a transformou em profissionais multitarefas, mas também impacientes e com falta de foco.

Devido às dificuldades econômicas passadas pela Geração X, eles viram em seus sucessores a oportunidade de mudar esse cenário e investiram alto na criação e na educação dos filhos, o que impactou significativamente a relação dos Millennials com o mercado de trabalho. Os pontos em comum dessa geração são:

- capacidade de exercer várias funções ao mesmo tempo;
- busca pelo rápido crescimento profissional e financeiro;
- grande necessidade de receber feedback;
- facilidade para assimilar novas tarefas.

Por outro lado, a explosão de informações e uma criação menos rígida trouxeram algumas disfunções nos profissionais da Geração Y, como, por exemplo:

- dificuldade para receber ordens;
- superficialidade nos relacionamentos;
- alta competitividade;
- interesse raso nos acontecimentos;
- excesso de individualismo.

O grande desafio da Geração Y é a busca por uma profissão na qual se possa fazer o que gosta e, ao mesmo tempo, ser bem remunerado por isso.

Geração Z

Os *"Plurais"* (outra forma de serem chamados) são os nascidos no início da década de 1990 até 2010. Classificada como nativa digital, essa geração praticamente nasceu acessando uma rede social, o que também deu a ela o nome de *iGeneration*. Também são conhecidos como *Gen Z* ou *Centennials*.

Com facilidade de acesso à informação, muitos desenvolveram habilidades de tolerância, respeito à diversidade, inclusão e uma incrível vontade de mudar o mundo, realizando pesquisas e empreendendo em busca de uma vida

com mais sentido.

A pressão para um autodesenvolvimento constante é uma das exigências que a velocidade tecnológica impõe a todas as gerações que desejam se manter ativas e competitivas no mundo corporativo. No entanto, essas imposições não pesam tanto sobre a Geração Z, cujos integrantes:

- acreditam na flexibilização das relações profissionais e no poder do networking;
- não atuam somente em uma função ou até mesmo em uma só profissão;
- entendem que a internet é parte de sua carreira.

Enquanto a Geração Z tem a busca mais potencializada em seu propósito do que a Geração Y, ambas partilham da mesma convicção quando o assunto é empreendedorismo. Por isso, é muito comum encontrar profissionais destas faixas etárias empreendendo fora ou dentro de uma organização (intraempreendedorismo).

Geração Alpha

As crianças nascidas a partir de 2010 são consideradas Geração Alpha e correspondem à primeira geração de nascidos em um mundo tecnológico, conectado e 100% digital. Não iremos entrar nos detalhes dessa geração, pois sua entrada e influências no mercado de trabalho se dará no futuro.

Geracão XYZ: a importância das diferenças para as empresas

As mudanças ocorridas entre essas gerações foram muito significativas e, quando falamos em mercado de trabalho, esses contrastes se acentuam ainda mais. Cada geração é capaz de se complementar no ambiente corporativo, razão pela qual a aplicação planejada e bem aplicada da diversidade nas instituições é responsável por grandes transformações internas e externas.

Fomentar essa integração entre os colaboradores das três gerações pode fornecer às empresas muitos benefícios, como:

- aumento da motivação;
- contribuição para novas ideias e otimização de processos;
- elevação da produtividade com eficiência;
- maximização positiva do clima organizacional;
- priorização do respeito com as diferenças;
- aumento da retenção de talentos;
- fortalecimento da marca empregadora.



Geração XYZ: Conclusões

Mesmo com as diferenças apontadas, indefere se o profissional é da Geração XYZ, mas sim o que ele faz para transformar essas características em pontos positivos da sua carreira.

Ser o protagonista de seu desenvolvimento e do seu futuro profissional, evoluindo desde as competências técnicas até as comportamentais para se manter ativo e competitivo no mercado são atitudes que conferem ao profissional características necessárias para construir uma trajetória de sucesso, independentemente de sua geração!

Gostou desse artigo e quer ficar por dentro de todas as nossas publicações?

Siga-nos nas redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn e YouTube) e continue se atualizando!

AUTOCONHECIMENTO

DIVERSIDADE E INCLUSÃO



 **by admin**

One comment

Pingback: [Treinamento e Desenvolvimento: mudanças e tendências - ABRH Brasil](#)

Comments are closed.

ANTERIORES

Upskilling e Reskilling suas Competências

PRÓXIMO

RH 4.0: Conheça a evolução e prepare-se para o RH do Futuro



— CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS

Sim Carreira

Pra você que deseja dizer: "Sim, consegui!"

☎ (11) 93354-7813

✉ contato@simcarreira.com.br

— ONDE ESTAMOS

Endereço

Sede em São Paulo, atendemos em todo Brasil!

📍 R. do Rocio - Vila Olímpia São Paulo - SP, 04552-000

— CNPJ

Sim Consultoria LTDA

37.532.052/0001-19

— SIGA-NOS

Redes Sociais

Fique por dentro de novidades com as nossas rede sociais.



Desenvolvido por **Agência Colors.**

