

Thomas

## ‘Millennials’

O que são? Como retê-los?

No momento atual, torna-se um desafio para o Departamento de Recursos Humanos de uma empresa atrair e reter talento jovem. A nossa geração tem vindo a mudar o paradigma que a sociedade estava habituada relativamente aos fatores de motivação extrínsecos.

Texto: Rita Pato<sup>(1)</sup>

O termo ‘millennials’ caracteriza a nossa geração, de 1981 a 1995, estando nós cada vez mais presentes no mercado de trabalho.

No momento atual, torna-se um desafio para o Departamento de Recursos Humanos de uma empresa atrair e reter talento jovem. A nossa geração tem vindo a mudar o paradigma que a sociedade estava habituada relativamente aos fatores de motivação extrínsecos – deixou de ser a principal atração os salários elevados e tem ganho peso o crescimento na carreira e a satisfação e a motivação nas funções desempenhadas.

Tendo em conta estas premissas, como pode uma empresa reter estes jovens?

### 1. Flexibilidade, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Ter dias de trabalho com horários flexíveis, a possibilidade de trabalhar à distância e/ ou outros benefícios que contribuam para o nosso bem-estar, como por exemplo ginásio, infantário, seguro de saúde, entre outros, são pontos que devem ser considerados pelos gestores. Assim, estas empresas tornar-se-ão mais atrativas, possibilitando-nos maior conciliação entre as atividades profissionais e pessoais.

### 2. Desenvolvimento e progressão na carreira

Os ‘millennials’ são uma geração ávida e ambiciosa por mais, sendo essencial que os gestores conheçam e promovam os objetivos da empresa, estabelecendo KPIs (‘key performance indicators’) claros e desafiantes para nós colaboradores. É crucial que entendam os pontos fortes e as possíveis limitações da nossa geração, para que possam não só tirar o melhor partido de cada um como acompanhar as suas pessoas no seu desenvolvimento, tendo em vista um plano de progressão definido. Com as metodologias da Thomas HUB, os gestores de recursos humanos conseguem obter informação detalhada sobre o potencial de cada um de nós, assim como os pontos a desenvolver.

### 3. Oportunidades de formação

Apostar em planos de formação de qualidade torna-se um fator distintivo entre as empresas. Ao proporcionarem-nos uma formação adequada,



▲ Rita Pato, Human Resources Consultant, Thomas Portugal

o nosso desempenho tende a melhorar e a mobilidade interna a ser incentivada. Esta é uma estratégia essencial na retenção de jovens talentos, dadas as atuais alterações no contexto económico e, de forma a dar resposta às nossas ambições profissionais, podendo converter ou progredir na carreira, ao invés de mudarmos de empresa.

### 4. Liderança inspiracional e motivacional

Os líderes têm um papel fundamental no desenvolvimento e na implementação de políticas e boas práticas que promovam o bem-estar no local de trabalho. Contudo, as melhores estratégias para alcançar este ambiente saudável passam pelo compromisso partilhado entre os líderes e os colaboradores, através da criação de um sentido de pertença à equipa, da oportunidade de partilha e da envolvimento nos planos de ação.

### 5. Cultura organizacional

Tendemos a procurar empresas com que nos identifiquemos ao nível da missão, dos valores, da forma de estar e de trabalhar. Culturas de trabalho flexíveis e abertas ao desenvolvimento e à transformação digital tendem a ser atrativas para a nossa geração. Da nossa experiência tornar-se-á fundamental implementar estratégias, como por exemplo, estudos de ‘engagement’, como forma de desenvolvimento e ajuste organizacional.

Podemos assim concluir que as empresas que incorporam estes elementos na sua cultura organizacional tendem a ter maior sucesso na atração e retenção de talento da nossa geração, bem como nos nossos níveis de compromisso e dedicação. ©

<sup>(1)</sup> com Sandra Fuzeiro, Human Resources Consultant, Thomas Portugal

