



GERAÇÃO Y: AS ÂNCORAS DE CARREIRA DE UM GRUPO DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO DE UMA IES COMUNITÁRIA DO RIO GRANDE DO SUL

ANDRÉ LUIZ MAURER

andremaurer@unisc.br

DOUGLAS WEGNER

dwegner@unisc.br

O mundo está em constante mudança, sejam elas locais ou globais. Um reflexo disso é perceptível nas organizações onde profissionais de diferentes idades, pensamentos e maneiras de entender o trabalho estão atuando lado a lado. Com isso, surge um questionamento: estes profissionais da geração Y que estão finalizando seus cursos superiores e construindo sua carreira profissional no mercado reconhecem e valorizam quais aspectos na carreira e na vida pessoal? Para responder esta pergunta, o presente estudo teve como objetivo identificar as âncoras de carreira de um grupo de estudantes da Universidade de Santa Cruz do Sul, pertencentes à geração Y, formado por 37 acadêmicos, nascidos entre 1978 e 1994. A maioria dos respondentes cursa Administração (91,9%), é do sexo feminino (56,8%) e reside na cidade de Santa Cruz do Sul (73,0%). Os resultados revelaram que no âmbito das Âncoras de Carreira desta geração há como base, em sua maioria, a âncora Segurança e Estabilidade (21,6%). No âmbito do trabalho estas pessoas preferem estar seguras e estáveis em uma empresa tradicional e em um cargo com atividades rotineiras e bem definidas, e esperam um salário compatível à sua atuação e com promoções de cargo previsíveis. Buscam organizações que ofereçam um bom leque de benefícios, nas quais possam vislumbrar uma futura carreira. No entanto, nota-se um aspecto diferente quando analisados os dados da pesquisa por gênero, já que as respondentes do sexo feminino têm como âncora principal Desafio Puro, (28,6%). Neste caso, então movidas pela busca de desafios, procuram superar-se, gostam de resolver problemas quase insolúveis e o projeto ou tarefa que seus colegas podem considerar difícil ou até impossível as motiva e as desafia. Também gostam de ser reconhecidas pelo mérito, recompensadas e são competitivas por natureza. Já os respondentes do sexo masculino repetem o resultado da maioria, Segurança e Estabilidade, (25%). Ainda que o estudo tenha sido realizado com um pequeno número de indivíduos, conclui-se que o grupo analisado, que pertence à geração Y, valoriza o quesito segurança em sua carreira profissional, porém sentem-se seguros quanto ao futuro e estáveis em relação à sua atual atuação profissional e sua organização. Alguns autores entendem que isso se deve a um cenário econômico instável e mutável, no qual muitos profissionais seguem para o serviço público ou procuram organizações tradicionais e/ou que apresentem uma sensação de estabilidade. Para tanto, como demonstrou este grupo, tendem a procurar por cursos de graduação que ofereçam ampla gama de possibilidades profissionais, por exemplo, o curso de Administração. Como limitador deste estudo está o fato de que somente analisou-se uma geração, a Y, assim, sugere-se que futuros estudos sejam realizados com a comparação entre gerações. A contribuição desse estudo está em demonstrar aos gestores das organizações que é necessário que eles atentem e compreendam que os seus profissionais podem vir a responder de maneira diferente aos mesmos estímulos organizacionais, ou seja, os pertencentes da geração Y possivelmente agem e entendem a carreira profissional, aspectos pessoais e profissionais diferentemente de profissionais de outras gerações.

Instituição: UNISC - SANTA CRUZ DO SUL/RS