



ROBERT WALTERS

ATRAINDO E MANTENDO PROFISSIONAIS MILLENNIALS

ROBERT WALTERS

www.robertwalters.com.br

INTRODUÇÃO

ATRAINDO E MANTENDO PROFISSIONAIS MILLENNIALS

As pessoas nascidas nos anos 80 e 90, chamados de Millennials, são os profissionais entre 20 e 40 anos de hoje em dia que irão constituir a maior parte da força de trabalho em 2025 e que já formam uma parte importante da população ativa.

A faixa etária inferior dos Millennials (também conhecidos como “Geração Y”) são a primeira geração de “nativos digitais” – especialistas em tecnologia e Internet, raramente vistos sem um telefone celular ou tablet. Eles têm mais educação formal que qualquer outra geração na história e dominaram a multifuncionalidade por meio de exposição prematura a uma ampla gama de meios de comunicação.

Além dos Millennials (nascidos de 1980 a 1999), o mercado de trabalho atual também conta com a Geração X (nascidos de 1960 a 1979), os Baby Boomers (nascidos de 1940 a 1959) e começa a receber com mais força a chamada Geração Z, pessoas nascidas aproximadamente em meados dos anos 1990 até o início dos anos 2010.










As diferenças de atitude, prioridades e hábitos entre estes grupos são uma possível fonte de conflitos, mas também representam uma oportunidade empolgante de aproveitar ao máximo a ampla gama de habilidades e experiência disponível numa força de trabalho tão diversa.

Entender o que motiva os Millennials, assim como a forma que percebem seus empregadores e colegas, é essencial para atrair estes profissionais para sua organização e garantir a maximização da sua efetividade como empregados e líderes em potencial.

METODOLOGIA

Para concluir esta investigação, a Robert Walters entrevistou 302 responsáveis por contratação e 228 profissionais, e também consultamos nossos especialistas da indústria de recrutamento.

INDEX

 Como atrair profissionais Millennials?	05
 O que é mais importante para os Millennials ao começar em um novo emprego?	06
 O que é necessário para manter profissionais Millennials?	07
 O que motiva os Millennials a mudar de emprego?	08
 Diferenças entre gerações no local de trabalho	11
 Como transformar Millennials em futuros líderes de negócios	12
 Fontes de conflito entre gerações no local de trabalho	15
 Qual o papel da tecnologia na atração e retenção de profissionais Millennials?	16
 Principais descobertas	17



RESUMO

91%

DOS MILLENNIALS QUEREM DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL RÁPIDO

52%

DOS MILLENNIALS GOSTARIAM DE DESENVOLVER SUA CARREIRA NO EXTERIOR

71%

DOS MILLENNIALS ACREDITAM FORTEMENTE QUE SEUS EMPREGADORES DEVEM FORNECER ORIENTAÇÕES CLARAS SOBRE COMO GANHAR BÔNUS E PROMOÇÕES

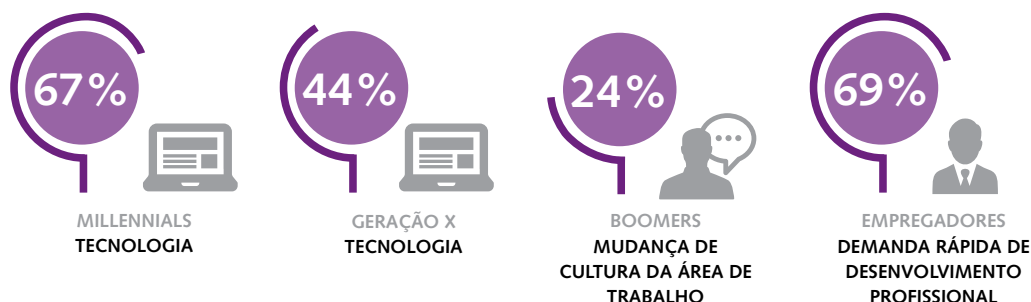
40%

DOS EMPREGADORES NÃO FORNECEM INSTRUÇÕES CLARAS SOBRE COMO GANHAR BÔNUS E PROMOÇÕES

O QUE MANTÉM OS MILLENNIALS COMPROMETIDOS COM SEU EMPREGO?



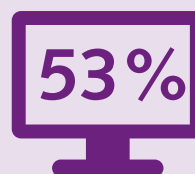
PRINCIPAIS FONTES DE CONFLITO ENTRE GERAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO



59%

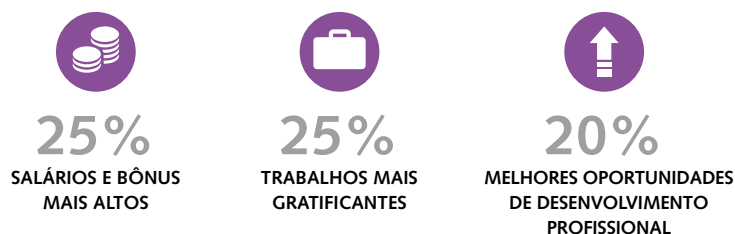
DOS TRABALHADORES JÁ TIVERAM CONFLITOS ENTRE GERAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO

OS EMPREGADORES DEVEM SEMPRE ADOTAR AS TECNOLOGIAS MAIS RECENTES, MESMO SE O CUSTO FOR MUITO ALTO?

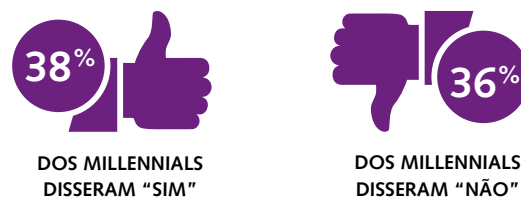


Dos Millennials são mais propensos a aceitar um emprego se o empregador usa a mesma tecnologia que eles

TRÊS PRINCIPAIS MOTIVOS PELOS QUAIS OS MILLENNIALS MUDAM DE EMPREGO



OS EMPREGADORES DEVEM ENCORAJAR O USO DE REDES SOCIAIS NO TRABALHO?







COMO ATRAIR PROFISSIONAIS MILLENNIALS?

Os Millennials são seguros de si mesmos e abertamente ambiciosos, e isso reflete suas prioridades ao buscar um novo emprego. Caminho claro de desenvolvimento profissional, salário competitivo e tecnologia são os principais motivadores para atrair profissionais desta geração.

CAMINHO CLARO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

91% dos Millennials consideram as oportunidades de desenvolvimento profissional como uma das coisas mais importantes sobre seu emprego. Para atrair profissionais Millennials, as empresas precisam garantir que têm estratégias e políticas preparadas para facilitar o desenvolvimento profissional dos funcionários, e que os possíveis futuros empregados sejam informados sobre elas durante o processo de recrutamento.

91%

DOS MILLENNIALS
QUEREM
DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL RÁPIDO

GARANTA QUE SUA ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO ESTEJA ALINHADA COM AS EXPECTATIVAS DOS MILLENNIALS

Um salário competitivo é importante para todas as gerações, especialmente para os ambiciosos Millennials, pois para eles o salário reflete status e sucesso. 96% consideram salário competitivo e sistema de bônus como importantes, e 25% consideram que o salário é o principal motivo para mudar de emprego.

Durante a desaceleração econômica, 53% dos Millennials aceitaram empregos com salário mais baixo que o esperado, e desta forma os empregadores devem considerar que este pode ser um fator que contribui para a importância dada pelos Millennials ao salário e remuneração. Também significa que, na medida em que saímos de uma economia incerta, eles também esperam que seus salários sejam equiparados a suas expectativas.

ACEITE A TECNOLOGIA E INVISTA NOS SISTEMAS MAIS RECENTES

53% dos Millennials dizem que são mais propensos a aceitar um emprego numa empresa que usa a mesma tecnologia que eles. Garantir a abertura para integrar tecnologias e plataformas populares em sua empresa pode ser uma grande vantagem sobre os competidores para atrair Millennials.

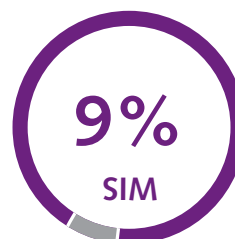
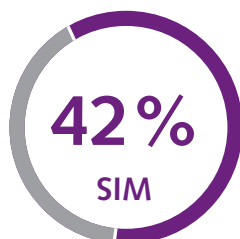


LEONARDO DE SOUZA

Gerente Nacional, Robert Walters Brasil

“Os jovens profissionais da faixa etária inferior do que se convencionou se chamar de Millennials se sentem mais à vontade em locais de trabalho digitais que qualquer outra geração anterior. Estão mais acostumados a se adaptar a novas tecnologias e esperam fazer parte de uma empresa atenta a novas soluções e abordagens. Um ambiente dinâmico e inovativo, características muitas vezes ligadas à aplicação de novas tecnologias, são certamente fatores que impactam positivamente na atração e retenção destes jovens profissionais.”

Os empregadores
devem sempre adotar as
tecnologias mais recentes,
mesmo se o custo for
muito alto?





O QUE É MAIS IMPORTANTE PARA OS MILLENNIALS AO COMEÇAR NUM NOVO EMPREGO?

Quando os Millennials começam a trabalhar num novo emprego, o que os atraiu inicialmente deve se tornar realidade. Ganhar experiência valiosa desde o início e saber que seu empregador valoriza seu desenvolvimento profissional tanto quanto eles é essencial.

CONSTRUÇÃO DA CARREIRA

43% dos Millennials sentiram que acompanhar os membros mais experientes da equipe para ver como funciona o trabalho foi a parte mais importante da sua introdução e promove seu desejo de progredir na carreira.

Também é importante receber treinamento e desenvolver planos num estágio inicial, e garantir que são satisfatórios para seus profissionais Millennials. 53% se decepcionaram por falta de implementação de planos de desenvolvimento pessoal ou programas de treinamento quando iniciaram num novo emprego.

53%

DOS MILLENNIALS JÁ SE DECEPCIONARAM POR FALTA DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL OU TREINAMENTO NUM NOVO EMPREGO

CULTURA POSITIVA NO LOCAL DE TRABALHO

É essencial criar um local de trabalho inclusivo e social desde o início. Um terço dos Millennials sente que conhecer seus colegas num ambiente social é a parte mais importante da sua introdução no local de trabalho – uma diferença significativa em relação às gerações anteriores, sendo que somente 15% da Geração X e menos de 1% dos Boomers sentem que encontros sociais são partes dos aspectos mais importante da sua introdução.

Mais da metade dos Millennials disseram que uma cultura empresarial pobre é uma fonte de decepção num novo emprego.

Percentual de profissionais que acreditam que conhecer seus colegas de trabalho num âmbito social é a parte mais importante da sua introdução num local de trabalho

<1%



BABY BOOMERS

15%



GERAÇÃO X

30%



MILLENNIALS



JOÃO BACCARAT

Consultor Sênior, Robert Walters Brasil

“As empresas que descuidam dos aspectos sociais de sua cultura arriscam isolar os empregados Millennials. Isso pode ser especialmente desafiador para empresas mais tradicionais mas enfrentar pequenas mudanças é um sinalizador importante para mostrar aos trabalhadores Millennials que os gestores mais seniores estão abertos a novas ideias.”



O QUE É NECESSÁRIO PARA MANTER PROFISSIONAIS MILLENNIALS?

Para manter profissionais Millennials, as empresas precisam garantir que seus funcionários estão comprometidos e satisfeitos com seus empregos. É necessário mostrar seu compromisso para ajudar a equipe a crescer e se desenvolver, proporcionando treinamento estruturado e oportunidades que permitam que funcionários Millennials atinjam suas metas profissionais.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL É ESSENCIAL

Os Millennials querem mais que apenas um emprego – eles querem uma carreira, e 69% dizem que um caminho claro de progresso na empresa é o fator mais importante para mantê-los comprometidos.

Talvez não seja surpreendente que, no início de suas carreiras, o motivador mais efetivo para os Millennials é um caminho claro de progresso. Entretanto, isso reflete não apenas a juventude como também a ambição desta geração. Os Millennials cresceram com comentários afirmando que são capazes de fazer qualquer coisa, e esta confiança significa que anseiam por grandes responsabilidades desde o início de suas carreiras.



RICHARD TOWNSEND

Consultor Sênior, Robert Walters Brasil

“Os trabalhadores Millennials têm muito em comum com seus colegas mais velhos em termos de motivação e as razões que os mantêm comprometidos com seu emprego. Entretanto, muitas empresas, por não se conectarem com seus trabalhadores Millennials, falham em reconhecer a importância que eles dão ao desenvolvimento profissional”.

TREINAMENTO PERSONALIZADO

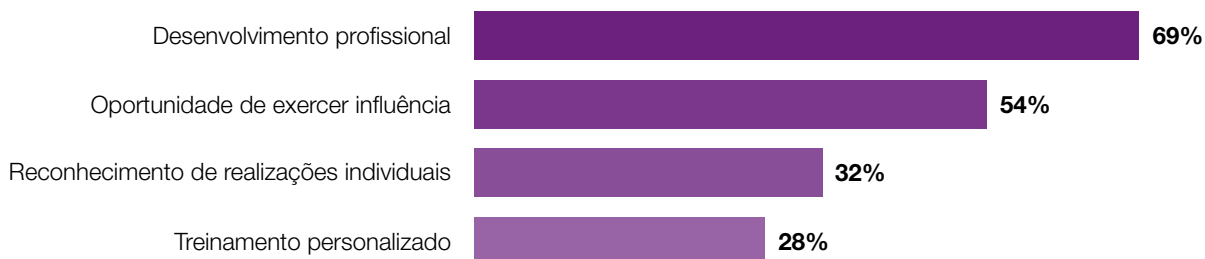
Somente 51% dos empregados acredita que programas de treinamento personalizados são uma prioridade para cativá-los, embora aproximadamente um terço dos Millennials considera que são uma das formas mais importantes para manter os trabalhadores comprometidos.

FEEDBACK FORMAL REGULAR E RECONHECIMENTO DE MÉRITOS

38% dos Millennials dizem que só recebem feedback formal por parte de seus diretores uma vez por ano, embora 91% prefiram receber feedback formal pelo menos a cada seis meses, e 60% indicam que gostariam de receber feedback formal ou avaliações todo mês ou a cada trimestre.

Os ambiciosos Millennials também gostam de saber que seu esforço é reconhecido publicamente. 32% dos Millennials consideram que reconhecimento formal de realizações individuais (como programas de “funcionário do mês”) é uma das formas mais importante para mantê-los comprometidos.

O QUE MANTÉM OS MILLENNIALS COMPROMETIDOS COM SEU EMPREGO?





O QUE MOTIVA OS MILLENNIALS A MUDAR DE EMPREGO?

Seja para atrair novos profissionais Millennials ou para manter a equipe existente, as empresas devem saber o que motiva os Millennials a mudar de emprego. Salários mais altos (25%) e funções mais gratificantes (25%) são os fatores mais importantes quando os Millennials consideram um novo emprego.

SALÁRIO MAIS ALTO

Apesar da importância que dão a locais de trabalho sociáveis, os profissionais Millennials são altamente motivados por salários e esquemas de bônus generosos. As empresas devem estar cientes disso e tomar cuidado para evitar enxergar os Millennials como uma alternativa mais barata a funcionários mais experientes, já que ao fazer isso terão dificuldades em recrutar os melhores talentos entre os Millennials.

TRABALHO MAIS GRATIFICANTE

Durante a recessão, muitos Millennials tiveram dificuldades em encontrar empregos que atendessem suas expectativas. 31% disseram que aceitaram empregos em setores nos quais não desejavam trabalhar. Agora, já que a economia está melhorando, muitos deles estão prontos para mudar de emprego e encontrar uma nova função mais adequada a suas ambições.

As empresas que querem manter seus funcionários Millennials devem oferecer oportunidade de movimento no emprego para encontrar a função mais adequada conforme a trajetória profissional desejada, principalmente considerando que 70% dos Millennials consideram que a rotação dentro da empresa é um dos aspectos mais importantes do seu trabalho.

O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PARTICULAR É MENOS IMPORTANTE

De todos os grupos pesquisados, os Millennials atribuíram o nível mais baixo de importância a um maior equilíbrio entre trabalho e vida particular ao considerar um novo emprego (15%) em comparação com outras gerações. Para os Millennials, o equilíbrio entre trabalho e vida particular tem prioridade inferior ao salário, trabalho gratificante e boas oportunidades de desenvolvimento profissional ao considerar um novo emprego.

Entretanto, isso não significa que os Millennials não valorizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ao contrário, 90% dos Millennials entrevistados consideram as políticas que promovem um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como uma das melhores coisas sobre seus empregos. Apesar de um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ser importante para garantir emprego satisfatório entre os Millennials depois de contratados, não é uma estratégia efetiva para recrutá-los.

EXPERIÊNCIA PRÁTICA EM RELAÇÃO A MAIS EDUCAÇÃO

Para os Millennials, a prioridade com capacitação mais baixa é a oportunidade de obter maior qualificação no trabalho. Por ter os níveis de educação mais altos que todas as outras gerações da história, e já que é provável que tenham pelo menos um bacharelado, os Millennials se sentem mais atraídos pela oportunidade de obter experiência prática em relação a qualificação adicional.

Três principais motivos pelos quais os Millennials mudam de emprego



25%

SALÁRIOS E BÔNUS MAIS ALTOS



25%

TRABALHOS MAIS GRATIFICANTES



20%

MELHORES OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



LEONARDO DE SOUZA

Gerente Nacional Robert Walters Brasil

“Os Millennials, principalmente aqueles nascidos na década de 80 ou no início da década de 90, valorizam bastante remuneração oferecida quando avaliam uma movimentação profissional. É preciso que as empresas que querem atrair e manter profissionais Millennials tenham atenção para a elaboração e manutenção de um pacote de remuneração competitivo”.

31%

DOS MILLENNIALS ACEITARAM EMPREGOS EM SETORES NOS QUAIS NÃO DESEJAVAM TRABALHAR



25%

DOS MILLENNIALS TÊM MAIOR PROBABILIDADE DE MUDAR DE EMPREGO PARA ENCONTRAR OUTRO TRABALHO MAIS GRATIFICANTE



59%

DOS MILLENNIALS ACREDITAM QUE A ADAPTAÇÃO DE PERSONALIDADE E AJUSTE CULTURAL SÃO OS FATORES MAIS IMPORTANTES PARA OS EMPREGADORES

60%

DOS MILLENNIALS QUEREM FEEDBACK FORMAL PELO MENOS A CADA MÊS OU TRIMESTRE



DIFERENÇAS ENTRE GERAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO

Os Millennials têm muito em comum com seus colegas mais velhos, mas ainda há diferenças importantes com relação ao tipo de local de trabalho que querem e como valorizam as características dos seus colegas.

Os Millennials preferem um ambiente de trabalho mais relaxado que integra perfeitamente a tecnologia nas práticas de trabalho. Atribuem um valor maior à personalidade, habilidades de comunicação e adaptação à equipe do que habilidades técnicas, o que possivelmente é uma fonte de desconexão com seus empregadores.

VALOR DAS HABILIDADES TÉCNICAS

Quando perguntados sobre o que os empregadores mais valorizam em possíveis funcionários, 59% dos Millennials deram mais prioridade à adaptação com a equipe ou com a cultura da empresa – a mesma resposta que os empregadores.

Entretanto, os Millennials subestimam a importância que os empregadores dão às habilidades técnicas, e somente 31% as consideram como prioridade. Por outro lado, 53% dos empregadores acreditam que as habilidades técnicas são de grande importância em possíveis empregados.

LOCAL DE TRABALHO SOCIAL

Os Millennials podem ter expectativas muito diferentes de seus colegas mais velhos com relação ao local de trabalho. 30% acreditam que conhecer seus colegas de trabalho num ambiente social foi a parte mais importante da sua introdução ao local de trabalho, comparado com menos de 1% dos Boomers.

75% dos Millennials consideram que um local de trabalho motivador e divertido, incluindo vantagens como alimentação grátis e eventos sociais, é algo importante ou muito importante, comparado a 58% da Geração X e 45% dos Baby Boomers.

TECNOLOGIA

Os profissionais Millennials são diferentes de seus colegas mais velhos com relação a atitude sobre tecnologia e redes sociais. 38% dos Millennials acreditam que os empregadores deveriam motivar seus funcionários a incorporar as redes sociais no trabalho, comparado a 24% da Geração X e somente 10% dos Baby Boomers.

75%

DOS MILLENNIALS QUEREM UM LOCAL DE TRABALHO MOTIVADOR E DIVERTIDO, COM "VANTAGENS DE TRABALHO" COMO ALIMENTAÇÃO GRÁTIS E EVENTOS SOCIAIS.



LEONARDO DE SOUZA

Gerente Nacional, Robert Walters Brasil

“Se gerenciado de forma efetiva, o desejo dos Millennials por crescimento profissional rápido pode ser usado para transformar tais colaboradores em líderes entusiasmados. Seu anseio por crescimento profissional e sua flexibilidade para atuar fora de seu país de origem dá aos empregadores uma oportunidade sem precedentes para cultivar uma nova geração de executivos com experiência internacional”.



COMO TRANSFORMAR MILLENNIALS EM FUTUROS LÍDERES DE NEGÓCIOS

Já que os Boomers estão se aproximando da idade de aposentadoria, a mobilidade ascendente dentro da força de trabalho significa que muitos Millennials estão assumindo cargos de direção. Pegar esses diretores e convertê-los em futuros líderes de negócios significa aproveitar ao máximo as características e o talento da geração Millennials.

CAMINHOS DE PROGRESSO CLAROS

Os Millennials não fogem das responsabilidades e querem saber o que precisam fazer para obtê-las. De todas as gerações entrevistadas, os Millennials atribuíram o valor mais alto à transparência sobre como progredir profissionalmente. Todos os Millennials entrevistados concordam que seus empregadores devem fornecer instruções claras sobre como ganhar bônus e promoções. Entretanto, 40% dos empregadores não fazem isso.

52%

DOS MILLENNIALS
CONSIDERAM IMPORTANTE
TER OPORTUNIDADES
PROFISSIONAIS NO
EXTERIOR

71%



DOS MILLENNIALS ACREDITAM
FORTEMENTE QUE SEUS EMPREGADORES
DEVEM FORNECER ORIENTAÇÕES CLARAS
SOBRE COMO GANHAR BÔNUS E OBTER
PROMOÇÕES

40%

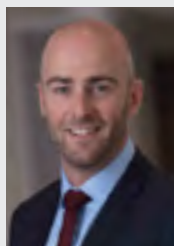


DOS EMPREGADORES NÃO
FORNECEM INSTRUÇÕES CLARAS
SOBRE COMO GANHAR BÔNUS E
PROMOÇÕES

Apesar de ter uma reputação de deslealdade, quando entrevistados, os Millennials previram ter o menor número de empregadores durante suas carreiras. 41% consideram que teriam 5 empregadores ou menos ao longo de sua carreira antes de se aposentar, comparado com 23% da Geração X e 29% dos Boomers. Supondo que uma carreira dura aproximadamente 45 anos, isso sugere que muitos Millennials estão preparados para ficar cerca de 10 anos com um único empregador. Com isso em mente, investir em treinamento e desenvolvimento da equipe formado por Millennials pode render recompensas significativas.

OPORTUNIDADES DE CARREIRA INTERNACIONAL

Um dos efeitos secundários de ter crescido na era digital é que os Millennials regularmente se veem como “cidadãos do mundo”, pois cresceram num ambiente onde o acesso à Internet significa que as barreiras geográficas se tornaram menos importantes. 52% dos Millennials disseram que a oportunidade de desenvolver suas carreiras no exterior é importante, comparado a 31% da Geração X e 15% dos Boomers. Os empregadores podem encarar este entusiasmo e garantir que trabalhadores Millennials tenham experiências internacionais na empresa para que possam ocupar cargos diretivos no futuro.



RICHARD TOWNSEND

Consultor Sênior, Robert Walters Brasil

“Se gerenciado de forma efetiva, o desejo dos Millennials por crescimento profissional rápido pode ser usado para transformar tais empregados em líderes entusiasmados e bem informados. Seu anseio por crescimento profissional no exterior dá aos empregadores uma oportunidade sem precedentes para cultivar uma nova geração de diretores com experiência internacional”.





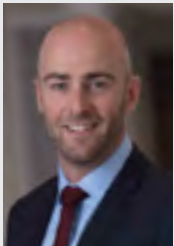
59%

**DOS TRABALHADORES
JÁ TIVERAM CONFLITOS
ENTRE GERAÇÕES NO
LOCAL DE TRABALHO**



FONTES DE CONFLITO ENTRE GERAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO

Já que os Millennials constituem uma parte crescente da força de trabalho, encontrar uma maneira que permita que as gerações diferentes trabalhem juntas de forma efetiva é uma prioridade crescente. Garantir que os diretores compreendem o que motiva os trabalhadores de gerações diferentes, como preferem se comunicar e quais as fontes comuns de conflitos é essencial para criar equipes fortes de gerações distintas.



RICHARD TOWNSEND

Consultor Sênior, Robert Walters Brasil

“Normalmente, os profissionais Millennials são impacientes e têm confiança em si mesmos. Por isso, é importante ser claro quanto a prazos e critérios, incluindo as competências de comportamento para obter promoções, já que podem ter ambições irreais com relação a velocidade com que podem ascender na escada corporativa.”

TECNOLOGIA

Os Millennials consideram a tecnologia como a causa raiz de conflitos no local de trabalho. 34% disseram que o fato de trabalhadores mais velhos não entenderem as novas tecnologias é a causa raiz de tais conflitos, seguido por trabalhadores jovens que se sentem frustrados ao usar tecnologias antiquadas (33%).

AMBIÇÃO INICIAL

Para os Baby Boomers e Geração X, a causa mais significativa de conflito é que os trabalhadores mais jovens demandam crescimento profissional rápido. 34% da Geração X e 24% dos Boomers entrevistados acreditam que a demanda por crescimento profissional rápido por parte dos trabalhadores mais jovens é a principal causa de conflito entre gerações no local de trabalho.

Este sentimento se mantém entre os empregadores, com 69% dizendo que a demanda de trabalhadores jovens por crescimento rápido na carreira é a principal causa de conflito entre gerações.

Entretanto, os próprios Millennials reconhecem que esta ambição e desejo por crescimento profissional rápido por parte de trabalhadores mais jovens é uma das principais causas de conflito no trabalho, e 24% dos entrevistados acreditam que seja a causa principal.

Os empregadores e trabalhadores de todas as gerações concordam que as expectativas diferentes de cultura no local de trabalho, principalmente com os jovens procurando um ambiente menos formal, é um fator significativo. Entretanto, poucos entrevistados dos diferentes grupos acreditam que os trabalhadores mais velhos não são capazes ou se mostraram relutantes em interagir com trabalhadores mais jovens, com o grupo dos Millennials sendo o menos propenso (10%) a considerar este fator como fonte de conflito.

Principais fontes de conflito entre gerações no local de trabalho



MILLENNIALS
TECNOLOGIA



GERAÇÃO X
TECNOLOGIA



BOOMERS
MUDANÇA DE
CULTURA DA ÁREA DE
TRABALHO



EMPREGADORES
DEMANDA RÁPIDA DE
DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL



QUAL O PAPEL DA TECNOLOGIA NA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS MILLENNIALS?

Como as primeiras pessoas que cresceram num mundo digital, geralmente os Millennials são considerados como a geração com maior habilidade tecnológica no local de trabalho.

São competentes no uso das tecnologias e entusiasmados em torna-las uma parte crescente de suas vidas profissionais. Como 53% indicam maior probabilidade de aceitar um emprego que utilize as mesmas tecnologias, as empresas devem considerar estes dados para atrair profissionais Millennials. Garantir que a empresa está aberta para integrar tecnologias e plataformas populares em seus negócios pode fornecer uma vantagem poderosa sobre os concorrentes no momento de atrair novos profissionais.

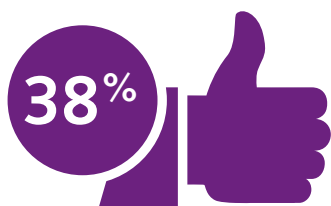
Os Millennials também são os mais entusiasmados com relação à ideia de que os empregadores adotam novas tecnologias apesar do custo elevado. 42% dos Millennials disseram que esta é uma estratégia boa, refletindo o fato de ser uma geração que cresceu rodeada por tecnologia em constante evolução e para a qual manter-se atualizado é uma prioridade pessoal, e acreditam que os empregadores devem fazer o mesmo.

Os Millennials também demonstraram entusiasmo por locais de trabalho cada vez mais digitais, e 38% acreditam que os empregadores devem encorajar ativamente sua equipe a incorporar as redes sociais dentro do trabalho. Entretanto, é importante enfatizar que trata-se de um problema com opiniões polarizadas, e 36% dos Millennials acreditam que as empresas não devem seguir tal política.

53%

DOS MILLENNIALS MENCIONARAM QUE TERIAM MAIOR PROBABILIDADE DE ACEITAR UMA OPORTUNIDADE DE A EMPRESA USAR A MESMA TECNOLOGIA QUE ELES.

Os empregadores devem encorajar o uso de redes sociais no trabalho?



DOS MILLENNIALS DISSERAM "SIM"



DOS MILLENNIALS DISSERAM "NÃO"



LEONARDO DE SOUZA

Gerente Nacional, Robert Walters Brasil

“Os Millennials são usuários ativos de redes sociais mas não são unânimes em querer incorporá-las em suas vidas profissionais. Para muitos deles, as redes sociais são uma plataforma que reservam para sua vida pessoal e que devem ser usadas no trabalho de maneira cuidadosa”.



ATRAINDO E MANTENDO PROFISSIONAIS MILLENNIALS - PRINCIPAIS DESCOBERTAS

ATRAINDO TALENTOS

Atrair os melhores profissionais Millennials começa por entender o que os motiva. Salário competitivo, caminho claro para crescimento profissional e um lugar de trabalho moderno que adota novos desenvolvimentos tecnológicos são fatores prioritários para os Millennials quando buscam uma nova função.

Fazer com que as políticas de desenvolvimento profissional sejam claras no momento de anunciar vagas e durante o processo de entrevista é uma estratégia efetiva para atrair os maiores talentos entre os Millennials.

PRIMEIRAS IMPRESSÕES

Os Millennials são ambiciosos, mas também dão grande importância a locais de trabalho sociáveis. Oferecer aos Millennials a oportunidade de conhecer seus novos colegas de trabalho num ambiente social como parte da sua introdução é uma maneira efetiva de integrá-los à equipe.

RETENÇÃO

Para manter os profissionais Millennials, as empresas devem demonstrar compromisso contínuo com suas carreiras. Fornecer feedback formal pelo menos a cada 6 meses demonstra aos Millennials que seu desempenho e desenvolvimento é priorizado e evita que busquem outras empresas que possam suprir suas necessidades.

MUDANÇA DE TRABALHO

Os Millennials têm maior probabilidade de considerar uma nova função que ofereça salário mais alto e também assumir um novo emprego que seja mais gratificante. Muitos profissionais Millennials foram forçados a aceitar empregos fora da sua área devido à crise econômica e, como a economia está se recuperando, estão prontos para perseguir suas ambições originais.

Se possível, oferecer aos Millennials a oportunidade de mudar de função dentro da empresa pode ajudar a reter funcionários que de outra maneira mudariam de emprego.

CONSTRUINDO OS LÍDERES DO FUTURO

Os Millennials são mais abertos a ofertas de transferência internacionais como parte de seu desenvolvimento profissional que todas as outras gerações anteriores. Isso oferece às empresas uma oportunidade sem precedentes de fornecer experiência de negócios de nível mundial a uma nova geração de gestores.

As ofertas de transferência internacional são uma ferramenta poderosa de motivação para os Millennials, e os empregadores têm a oportunidade de reter diretores com perspectiva ampla sobre as operações das empresas.

DIFERENÇAS GERACIONAIS

Os Millennials consideram que a tecnologia é um fator importante que gera conflito no trabalho entre as diferentes gerações.

Isso inclui empregados jovens frustrados com sistemas antiquados ou trabalhadores mais velhos com dificuldades para se adaptar as novas tecnologias.

Em ambos os casos, oferecer treinamento adequado a toda a equipe garante o potencial máximo de todos os sistemas usados. Esta estratégia é muito importante para evitar conflitos que possam afetar a produtividade.

PAPEL DAS TECNOLOGIAS

Os Millennials ficam entusiasmados ao trabalhar com empregadores que encaram as tecnologias atuais. Os Millennials cresceram adaptando-se a novas tecnologias durante toda sua vida, e se relacionam bem com empregadores que fazem o mesmo.

Investir em novos sistemas caros somente para atrair profissionais Millennials pode ser pouco factível, e os empregadores investem nestas tecnologias por outros motivos. Entretanto, é útil promover tais investimentos ao recrutar profissionais Millennials.

SOBRE A SÉRIE “CONHECIMENTO DA ROBERT WALTERS”

Este documento é o sexto da série ‘Conhecimentos da Robert Walters’. Esta série inclui vários documentos de liderança intelectual que buscam auxiliar os empregadores em suas estratégias de recrutamento e ajuda a abordar problemas fundamentais de gestão de talentos. Para registrar seu interesse em temas futuros, entre em contato por e-mail no endereço contato@robertwalters.com

FALE CONOSCO

Para discutir este documento, solicitar outros títulos da Série de Conhecimentos ou para falar sobre suas necessidades de recrutamento com mais detalhes, entre em contato com seu consultor de recrutamento da Robert Walters por e-mail no endereço **contato@robertwalters.com** ou ligue para um de nossos escritórios:

SÃO PAULO

Rua do Rócio
350, 4º andar
Vila Olímpia
São Paulo
04552-000
Brasil
T : +55 (11) 2655 0888

SANTIAGO

Isidora Goyenechea 2915 Piso 2
Las Condes
Santiago
T : +56 22402 4901

CIDADE DO MÉXICO

Av. Paseo de la Reforma 296 Piso 24
Colonia Juárez
Ciudad de México
6600
T : +52 155 4831 2478

AUSTRÁLIA
BÉLGICA
BRASIL
CANADÁ
CHILE
CHINA
FRANÇA
ALEMANHA
HONG KONG
ÍNDIA
INDONÉSIA
IRLANDA
JAPÃO
LUXEMBURGO
MALÁSIA
MÉXICO
HOLANDA
NOVA ZELÂNDIA
FILIPINAS
PORTUGAL CINGAPURA
ÁFRICA DO SUL
CORÉIA DO SUL
ESPANHA
SUÍÇA
TAIWAN TAILÂNDIA
UAE
REINO UNIDO
EUA
VIETNÃ

