Dinossauros (Geração X) Vs. Cibernéticos (Geração Y e Z)

Maykon Roberto Bueno

Quando acontece o encontro entre as gerações X, Y e/ou Z o bicho pega, pois os que pertencem a geração X tem mais idade em relação às outras duas gerações e aí que está armada a confusão, pois as pessoas da geração X acha que tem mais experiência e capacidade intelectual que as pessoas da geração Y e Z, já as pessoas dessas duas últimas gerações acham que as pessoas da geração X são muito lentas e medrosas.

Os nascidos no início da década de 60 até o final do ano de 1982 são considerados da geração X, uma geração que é mais moderada, avessa ao risco e que um dia achou que era rebelde, mas que sempre prezou pelo emprego dos sonhos e com muita estabilidade sonhando em ser o homem de sucesso financeiro e familiar com três filhos, a casa dos sonhos e um carro com motor potente, mas que caiba toda a família tentando fazer com que pareça aquela máquina esportiva dos seus sonhos que fazia 4 km com 1 litro de combustível.

Já os nascidos a partir de 1983 até meados dos anos 90 compreendidos como geração Y, uma geração que já nasceu com os computadores e a internet, viu ser lançado os primeiros aparelhos celulares, não mais se correspondiam por cartas somente por e-mails, cresceram cercadas por facilidades dessa vida cibernética que o dinheiro dos seus pais podem lhes oferecer, pois não tiveram as mesmas chances de terem essas tecnologias. No início da carreira profissional não tem paciência com os “dinossauros” da geração X, pois parecem que nasceram ligados ao cabo de rede da internet com informações de tudo, não se sujeitando a serem mandadas e logo de cara já querem estar em uma posição profissional maior do que os “dinossauros” mais experientes.

Os nascidos entre meados dos anos 90 até 2010 são considerados a geração Z, esses com certeza foram gerados à partir de uma programação de lógica, já saem da barriga da sua mãe perguntando ao médico qual a senha do *“wifi”* para poderem postar seu nascimento e começar a criar sua rede de contatos numa rede social, seus smartphones fazem de tudo, o que ele precisar é só pegá-lo que se lá não

ISBN: 978-85-68323-04-5

tiveres, com certeza terá um caminho onde encontrar, tudo na palma das suas mãos.

Geração	X	Y	Z
Idade	32-51	20-31	14-19
Praticam atividade física	33%	41%	54%
Leem jornal	32%	34%	14%
São fumantes	18%	17%	5%
Têm perfil em rede social	70%	86%	97%
Checam e-mail no celular	9%	21%	25%

Numa linha racional entre essas três gerações nos deparamos com muitas similaridades, mas também com muitas distorções sobre valores e missões profissionais, pois enquanto os “dinossauros” prezam em ter uma estabilidade profissional, com uma boa remuneração e fazer uma poupança para sua aposentadoria, os “cibernéticos” da geração Y e Z não querem estabilidade, não querem horários fixos de trabalho, não sabem nem se querem por muito tempo fazerem as mesmas coisas, o futuro para eles é o presente, acreditam que tudo pode ser facilmente ajustado com um toque em uma tecla, não tem paciência para ensinar os “dinossauros” sobre as novas tecnologias lançadas, mas aprender com muito mais agilidade e facilidade qualquer coisa, parecem que já vem com chip e auto programados para saberem de tudo.

Quando há uma batalha entre os “dinossauros” e os “cibernéticos”, logo se vê uma disputa da geração X tentando colocar na cabeça das outras duas gerações seguintes que eles devem respeitar as hierarquias dentro de um ambiente profissional, mas o que logo se vê são os “cibernéticos” falando com os “dinossauros” como dois amigos em uma conversa informal, pois para eles o que importa é a capacidade profissional que ele tem em resolver os problemas e não nas

formalidades a que os “dinossauros” estão acostumados e foram treinados dessa forma. Imagine como é o ambiente militar entre essas três gerações, apesar de que nela vale a máxima de um ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Os conflitos gerados em um ambiente de trabalho colocando em rota de coalisão, principalmente a geração X versus a geração Y, saem faísca meus amigos, porém podemos dizer que são solucionadas com muito mais agilidade do que antes, pois para a geração Y, eles não querem perder tempo brigando com a geração X ao invés de resolver logo a situação e tocar o barco. Muitas pessoas pertencentes a geração Z estão começando a carreira profissional agora ou ainda nem começaram, mas esses parecem serem ligados no 220, usam colocações menos formais, não estão nem aí para o uso de um uniforme profissional, gel no cabelo ou cabelo arrumadinho para as mulheres, sugerem que façam o que tem que ser feito de uma forma que dá mais agilidade para o que foi proposto.

Mas ao mesmo tempo a geração Z, é individualista e se comunica através das redes sociais ou aplicativos que trocam mensagens instantâneas, por outro lado os “dinossauros” da geração X gostam mesmo é de um bom papo com os amigos, gostam de sentar à mesa de um barzinho e trocar ideias, viver a vida mais presente.

Mas o que fazer para resolverem esses conflitos entre as gerações? Há soluções? Como pensam os gestores de RH? Segundo artigo de Maximiliano Meyer do site Oficina da Net, os especialistas dizem que há soluções para gerenciar tais conflitos como as dicas abaixo reproduzidas de Bob Weinstein, da Try Media.

Entender os diferentes estilos de trabalho: A geração X não gosta de ser gerenciada nos mínimos detalhes, enquanto a geração Y preza por instruções específicas para realizar tarefas. Vale lembrar que, ainda que os mais antigos não apreciem ser monitorados, gostam de saber do processo, entender como tudo é realizado e fazer parte. A geração Y visa mais a estrutura e o resultado final do processo, mas quer tomar suas próprias decisões e fazer conforme entendem ser melhor para o processo. No caminho gostam de receber feedback. Segundo os consultores, portanto, os mais velhos desejam saber o “como”, enquanto os jovens querem saber o “porquê”.

Leve em conta os valores: Cada geração protege seus valores e os conflitos em decorrência disto podem ser uma ameaça a eles. A geração X, por exemplo, ainda no pensamento antiguerra dos anos 70, valoriza, e muito, o espírito de equipe, cooperação e comprometimento, enquanto a geração Y prefere tomar uma decisão unilateral e agir, de forma isolada. Já a geração Z valoriza equipes abertas e honestas, que colaborem juntas – e gosta de ter muitas opções para escolher entre elas.

Compartilhe percepções: Quando funcionários de duas ou mais gerações estão envolvidos em um conflito no ambiente de trabalho, eles podem estabelecer um bom diálogo compartilhando suas opiniões. Os mais velhos podem sentir a falta de formalidade e o jeito, talvez, ofensivo dos Z, enquanto os jovens podem se sentir desrespeitados se os X não valorizam suas percepções e insights. É válido ter grupos distintos criando quadros com pontos de vista que mais valorizam. Funciona como um lembrete visual a todos e mostra, de maneira clara, a diferença entre as gerações, além de ser uma atividade divertida que não julga se são errados ou certos os valores de cada pessoa, apenas respeitando-os.

Para finalizar, o que sobra de toda essa experiência é que na verdade somo todos eternos aprendizes, como já dizia a música de Gonzaguinha, me considero uma pessoa da transição entre a geração X dos “dinossauros” para a geração Y dos cibernéticos, pois na verdade em momentos da vida quero ter um bom emprego estável, que me dê condições de ter uma boa vida, mas tem horas que quero que tudo se exploda e viver em uma praia vendendo água de coco, na verdade o que todos nós dessas três gerações queremos é que o mundo nos compreenda da maneira que somos e nos aceitem dessa forma, e um bom gestor sabe que muitas vezes não pode entrar em conflito com as outras gerações mais novas e na verdade muitas das vezes sabem que eles estão certos como pensam.