

ARTIGO



ROBERTO VILELA
Consultor empresarial e estrategista de negócios

Como lideranças podem estimular as novas gerações

Atuais chefias possuem papel crucial no enfrentamento do desinteresse dos jovens pelos altos cargos dentro das empresas

A dinâmica do mercado de trabalho está passando por transformações significativas, e uma das tendências mais marcantes da nossa época é o crescente desinteresse dos jovens pela liderança dentro das organizações.

Dados recentes corroboram essa tendência de desinteresse pela liderança. Uma pesquisa realizada pela plataforma de entrevistas de líderes CoderPad revelou que 36% dos profissionais de tecnologia manifestam falta de interesse em assumir esse tipo de função. Esse dado reflete uma tendência mais ampla observada em outras pesquisas, que indicam uma preferência crescente das gerações mais jovens por cargos com menos responsabilidades e pressões.

Esse fenômeno não é apenas uma mera observação, mas uma mudança de paradigma que exige uma reflexão profunda sobre os rumos da gestão empresarial e o papel das lideranças atuais e das próprias empresas no engajamento de sucessores. Afinal, que tipo de exemplo estamos dando?

Diversos fatores contribuem para essa tendência. Uma das principais razões é a percepção de que os cargos de gerência e gestão estão intrinsecamente ligados a uma carga excessiva de responsabilidades e, pressões que, muitas vezes, comprometem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse dilema tornou-se ainda mais evidente no contexto pós-pandêmico, em que as fronteiras entre trabalho e descanso se tornaram cada vez mais tênues, e novas possibilidades profissionais emergiram, como o trabalho remoto e os modelos híbridos.

Os desafios enfrentados pelos líderes não podem ser subestimados. Além de lidar com uma



carga maior de responsabilidades e crises, quem está à frente precisa manter suas equipes motivadas e alinhadas, ao mesmo

tempo em que cumpre as expectativas da alta direção. No entanto, essa pressão não precisa ser necessariamente estressante

ou exaustiva. Para isso, as organizações devem promover uma distribuição adequada de tarefas e responsabilidades, além de

cultivarem uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Além disso, nesse cenário de mudanças, as empresas e as próprias lideranças precisam assumir seus papéis na adaptação a essa nova realidade. É fundamental que as organizações criem ambientes de trabalho que incentivem o desenvolvimento e retenção de talentos, por meio de estratégias, como identificação precoce de potenciais líderes e investimento em programas de treinamento e mentoria, por exemplo, para se qualificar melhor esses profissionais.

A cultura organizacional desempenha um papel central nesse processo, pois é ela que define os valores, as práticas e as expectativas dentro da empresa, influenciando diretamente a forma como os colaboradores percebem a liderança e o seu papel dentro da organização.

É inegável que as empresas precisam se adaptar às mudanças que já estão em curso. Afinal, são as gerações ditas mais jovens — vale lembrar que muitos desses nasceram antes dos anos 2000 e já estão atuando há algum tempo — que estão moldando o futuro do mercado de trabalho, e cabe às organizações e às lideranças prepararem o terreno para elas. Com a previsão de que 27% da força de trabalho será composta pela geração Z até 2025, segundo o Fórum Econômico Mundial, é urgente pensar e adotar abordagens adaptáveis às demandas do mundo contemporâneo.

A reflexão precisa começar de cima: como os colaboradores estão enxergando a sua empresa? Como ela tem incentivado e preparado novas lideranças para assumirem cargos de maior responsabilidade? E que tipo de líder você tem sido?