02/04/2013 - Sem transparência, empresas perdem jovens talentos

Pesquisa realizada pela Page Talent aponta que 68% dos estagiários estão dispostos a trocar de emprego se não houver clareza nas atividades que eles devem realizar na empresa

Os gestores devem ficar bem atentos às informações que pretendem repassar aos estagiários no momento da contratação. É o que revela recente levantamento realizado pela Page Talent, unidade de negócios da Page Personnel, dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees. O estudo mostra que 68% dos estagiários estão dispostos a trocar de emprego se não houver clareza nas atividades que eles devem realizar na empresa.

De acordo com o levantamento, a transparência e clareza nas informações são itens fundamentais para a permanência de um estagiário numa organização. Do total de respondentes, 65% deles continuariam no estágio, mas buscariam outras oportunidades se a empresa não fosse coerente em relação às informações passadas inicialmente. Há 3% afirmando que desistiriam da oportunidade logo de cara. Para outros 32%, não haveria desistência por se tratar de um período de aprendizado.

A pesquisa foi realizada em janeiro e fevereiro deste ano com cerca de 1 mil jovens de 18 a 25 anos.

“Essa geração que está entrando no mercado de trabalho preza muito pela realização pessoal”, afirma Manoela Costa, gerente da consultoria Page Talent. “Eles não buscam apenas um trabalho, e sim algo que traga a eles um sentido maior, de realização. Quando percebem que a empresa não foi transparente na hora da contratação, e que as atividades que vão desenvolver não estão de acordo com os objetivos que queriam atingir com o estágio, eles desistem e partem à procura de outro”, explica.

Diferentemente dos profissionais que estão no alto escalão das companhias, os estagiários estão na empresa para aprender e trabalhar na área que acreditam ser a mais interessante para seu futuro. “Exemplos e atitudes, para os jovens profissionais, são mais importantes do que o cargo ocupado por um profissional ou o nome que a empresa representa”, conta Manoela. “Para eles, o fato de a empresa ter tido esse tipo de comportamento quebra a confiança que o jovem tinha, não só com sua gestão, mas com toda a empresa”, relata.

A consultora faz algumas recomendações aos estagiários que foram contratados para exercer uma atividade e estão realizando outras funções:

Tente se envolver em atividades importantes mostrando, com fatos, por quê acredita estar preparado para tal;

Pense no impacto de suas ações antes de tomar qualquer atitude;

Busque, no seu dia-a-dia de trabalho, aspectos que podem trazê-lo a um local mais próximo de seu objetivo, e saiba traduzir suas atividades de acordo com o que pretendia atingir no início do estágio;

Converse com seu chefe e procure entender o que pode fazer para se aproximar do seu objetivo e para conseguir crescer;

Esteja disponível e tente ver as oportunidades disponíveis em tudo o que executar.

Jovens estão de olho nos líderes

A pesquisa também procurou saber dos jovens talentos se eles se espelhavam na postura de

seu gestor para determinar suas atitudes no dia a dia de trabalho.
Quando questionados a respeito, 79% deles afirmaram se espelhar na postura de seu gestor. Deste total, 42% discordam de algumas tomadas de decisão do chefe, mas que mesmo assim o tem como exemplo e 37% consideram seu chefe com um professor. Para 12%, seu gestor poderia ser mais próximo enquanto 9% discordam do seu chefe com frequência.
“Os jovens precisam de um modelo, de uma diretriz a seguir para que possam se sentir seguros no ambiente de trabalho. Quando isso não acontece, ou porque o chefe não dá a eles o desenvolvimento que procuram, ou porque a oportunidade apresentada não está de acordo com o que esperam, eles desistem”, explica a executiva.

Page Talent é a unidade de negócios da Page Personnel dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees
Presente em 21 países e responsável pela contratação de mais de 3 mil profissionais na América Latina, a Page Personnel é dedicada ao recrutamento de profissionais de suporte à gestão e primeira gerência. Está há cinco anos no Brasil e hoje já representa a terceira operação da Page Personnel no mundo.

Conteúdo Comunicação