

RESUMO

Com o aumento do dinamismo organizacional e da multiplicidade de tarefas no ambiente dos negócios, percebe-se uma maior complexidade administrativa e a necessidade de melhoria na qualificação dos recursos humanos. Levando em consideração a importância das novas tecnologias e da rapidez das transformações, contar com profissionais de talento, que nasceram e cresceram em meio a este quadro, pode significar para as empresas vantagem em relação a seus concorrentes. Assim, os programas de *trainees* – objeto deste estudo – crescem em importância. Nas grandes corporações, há a convivência entre executivos de várias gerações, com até 40 anos de diferença entre si. Na maioria das empresas, três, ou até quatro gerações, com características diferentes, dividem o ambiente de trabalho. Com a chegada da geração Y aos cargos de liderança, a situação começa a ficar mais complexa, pois os responsáveis pela gestão dos novos profissionais não sabem muito bem como lidar com os jovens executivos. A geração Y domina as tecnologias da informação como nenhuma outra anterior. Seus integrantes cresceram em meio às tecnologias da informação e, muitas vezes, formam uma espécie de "tribo" à parte. Possuem certa dificuldade de integração com os demais que, por sua vez, não os compreendem muito bem, o que costuma gerar uma rotatividade relativamente alta. Diante desse contexto, estudar este fenômeno pode contribuir para uma gestão organizacional mais adequada sob a ótica do desenvolvimento profissional dos jovens executivos. Este trabalho teve como objetivo central investigar quais são as expectativas de jovens executivos da geração Y em relação à sua vida profissional e como estas expectativas se relacionam com o programa de desenvolvimento profissional de *trainees* do banco pesquisado. Na pesquisa, classificada como qualitativa do tipo descritivo, por meio do método estudo de caso único, foram entrevistados 18 profissionais. Os resultados alcançados levam à percepção de que os jovens executivos do banco, mesmo apresentando grande expectativa em relação à rápida evolução da carreira, entendem como importante e necessário o tempo de amadurecimento profissional pertinente a cada função planejada para suas carreiras. Não trocariam de emprego simplesmente por uma oferta salarial melhor que a atual sem antes considerar aspectos como oportunidades de desenvolvimento de projetos relevantes e plano de carreira. A maioria dos entrevistados declarou ter orgulho e prazer de trabalhar no banco, em função dos desafios constantes originados pelo dinamismo da organização, e expressou que a recompensa financeira está bem alinhada às suas expectativas. Apontaram, entretanto, alguns pontos a serem revisitados e modificados, tais como: administração das expectativas e eventuais frustrações dos executivos, por parte da área de RH, com explicitação de uma perspectiva de crescimento factível; remuneração compatível com o que é oferecido pelo mercado; seleção de gestores aptos a conduzir os jovens nos primeiros passos de seu desenvolvimento profissional; oportunidade de os jovens serem ouvidos, tanto em relação à área de alocação quanto nos processos decisórios do banco; melhor aproveitamento do fato de o banco ser uma organização internacional, fazendo com que os jovens se sintam parte de uma instituição global, independentemente da área em que atuem.

Palavras-chave: Geração Y. Programas de *trainees*. Recursos Humanos.