

O DESAFIO DOS LÍDERES NA RETENÇÃO DE JOVENS TALENTOS

Mileize da Silva Maria¹, Juliano Fior², Gabriel Masson³, Gustavo Facin⁴, Renata Elaje Azevedo da Mota Carmona Chaves⁵

1. Discente do curso de graduação em Administração, Unoesc, Capinzal, SC
2. Discente do curso de graduação em Administração, Unoesc, Capinzal, SC
3. Discente do curso de graduação em Administração, Unoesc, Capinzal, SC
4. Discente do curso de graduação em Administração, Unoesc, Capinzal, SC
5. Docente do curso de graduação em Administração, Unoesc, Capinzal, SC

Autor correspondente: Mileize da Silva Maria, mileize.maria@gmail.com

Área: Ciências Sociais

Introdução: Este estudo tem como objetivo compreender os desafios enfrentados por líderes empresariais na retenção de jovens profissionais no atual cenário organizacional. A pesquisa parte do pressuposto de que a liderança exerce papel fundamental no comportamento organizacional e na criação de ambientes de trabalho produtivos, saudáveis e atrativos para as novas gerações. Nesse contexto, este estudo parte da seguinte questão: Quais desafios os líderes de empresa enfrentam para reter os colaboradores jovens no mercado de trabalho?

Objetivo: Assim, o objetivo principal da pesquisa é: Entender quais desafios as empresas enfrentam para adaptar seus estilos de liderança às expectativas desses colaboradores. **Método:** O trabalho apresenta uma revisão teórica sobre os estilos de liderança, evolução das relações de trabalho, motivações geracionais e estratégias de retenção. A metodologia utilizada foi uma abordagem mista, de natureza exploratória, com aplicação de questionário a 15 líderes de empresas do setor de alimentação e serviços no Meio-Oeste catarinense. As questões abordaram aspectos como cultura organizacional, reconhecimento, feedback, diversidade, comunicação e expectativas das novas gerações. **Resultados:** Os resultados demonstram que muitos líderes reconhecem a dificuldade em compreender e atender às demandas da nova geração. Há percepções de imediatismo, baixa resiliência e alta expectativa de retorno profissional entre os jovens. Além disso, os líderes apontaram que a cultura organizacional, em muitos casos, ainda não é suficientemente atrativa ou adaptada aos novos perfis. A falta de clareza sobre oportunidades de crescimento e escassez de feedbacks construtivos foram destacados como fatores que contribuem para a rotatividade. A ausência de reconhecimento e valorização também foi apontada como um desafio importante. **Conclusão:** Conclui-se que a rotatividade de jovens profissionais é um fenômeno multifatorial, que impacta diretamente no desempenho das organizações, gerando custos, perda de conhecimento e descontinuidade de processos. Para enfrentar esse cenário, é necessário que empresas adotem práticas de gestão mais modernas, voltadas ao desenvolvimento humano, promovendo ambientes flexíveis, inclusivos, comunicativos e com forte cultura de reconhecimento. Além disso, é importante preparar os jovens para os desafios do mundo corporativo, incentivando competências como paciência, comprometimento e visão de longo prazo. Como contribuição para estudos futuros, sugere-se ampliar o escopo da pesquisa para incluir também a visão dos jovens profissionais, o que permitirá um entendimento mais profundo e bilateral sobre o tema da retenção nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave: Liderança; Empresa; Retenção de jovens; Mercado de trabalho.