



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

Administrador: ensejos e aspirações profissionais a partir da perspectiva dos graduandos de administração em Vitória da Conquista

Autoria: Danilo Moreira Jabur¹, Márcia Mineiro de Oliveira² e Marisa Oliveira Santos³

¹ UESC/FJT, E-mail: djabur@gmail.com

² UESB/FJT, E-mail: periciacontroladoria@yahoo.com.br

³ UESB/FJT, E-mail: momarisa@gmail.com

Introdução

Buscar e Reter Talentos: é essa uma nova ordem no cenário organizacional. A nova chamada para a contratação de pessoas que estejam qualificadas e que possam inserir-se dentro da perspectiva de desenvolvimento do mercado, e do que este lhes propõe, é sem sombra de dúvidas, o maior desafio atual da área de Gestão de Pessoas. Entre o limiar das práticas gerenciais de pessoas e as políticas adotadas para a mesma gestão; entre o treinar e desenvolver de seres humanos, qualificados e cada vez mais capazes de delinear trabalhos qualitativos; entre a proposta tríade das competências, habilidades e atitudes, encontra-se um tempo que urge e que necessita de uma postura pragmática, proativa e instigante não só para o recrutador, como também para o recrutado.

Se a área de Recursos Humanos se propôs nas últimas décadas a uma reformulação nos seus preceitos e a uma releitura da dimensão humana e de suas mudanças e contribuições no cenário corporativo, como salienta Vergara (2003), o que se pode dizer da afinidade de temas correlacionados para reflexão e mobilidade estratégica de ações, pensamentos e reformulações na relação empresa e profissionais para este novo milênio, quem vem crescendo paulatinamente e com conteúdo bastante significativo. Em face deste cenário, teve-se como finalidade conhecer o perfil do futuro profissional de Administração mediante sua escolha profissional, seus valores pessoais sobre sucesso, liderança, bem como suas aspirações.

Diante do exposto, buscar-se-á discutir bases teóricas relevantes ao tema, a tempo que também de maneira salutar e diferenciada, remete-se ao comportamento dos novos profissionais que se inserem neste mercado e dele também almejam novas perspectivas. Neste contexto, surgem alguns questionamentos como: Estaria este novo profissional identificado com a dinâmica da gestão de pessoas? Ou que audaz pergunta teria se indagasse o contrário: estaria o mercado e o seu cenário organizacional preparado para albergar os novos profissionais da área de Administração? Afinal de contas, quem é este novo profissional? Por que ele escolheu a Administração como carreira profissional? Quais são seus valores pessoais sobre sucesso, sobre liderança e o que eles aspiram deste mercado e cenário organizacional? São os objetivos inqueridos e sugeridos como pontos de investigação deste trabalho.



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

Referencial Teórico

Ao realizar um resgate histórico, percebe-se que a Gestão de Pessoas é um termo relativamente jovem. O que antes predominava era a nomenclatura dos tão reconhecidos Recursos Humanos. O que as diferem? Na verdade, como bem, salienta Gil (2011), não se trata apenas de uma mudança na terminologia; a nova designação vem de uma proposta mais direcionada, mais estratégica, mais pautada no desenvolvimento e reconhecimento do potencial humano, priorizando o desenvolvimento dos empreendimentos e dos profissionais.

Como propõe Marras (2000), as práticas estão situadas no ato de contabilizar, nos registros mais simples para responder a aspectos administrativos; já as políticas gerenciadas convergem para planos estratégicos de desenvolvimento organizacional e humano.

Se a área de Recursos Humanos se propôs nas últimas décadas a uma reformulação nos seus preceitos e a uma releitura da dimensão humana e de suas mudanças e contribuições no cenário corporativo, como salienta Vergara (2003), o que se pode dizer da afinidade de temas correlacionados para reflexão e mobilidade estratégica de ações, pensamentos e reformulações na relação empresa e profissionais para este novo milênio, quem vem crescendo paulatinamente e com conteúdo bastante significativo.

A ideia defendida é que os novos profissionais requerem um ambiente corporativo mais instigante, levando a crer, que agora mais do que nunca, seja preciso que as organizações, que trabalham ou anseiam por um gerenciamento estratégico e de colocação de mercado, preocupem-se com a qualidade da capacitação requerida e que seja ela motivo atrativo para inserção e retenção destes profissionais, como discutido por Araujo (2006).

Ressalta Lenzi (2009), que a inteligência se configurou na sociedade pós-moderna como a moeda de valorização do conhecimento, e o ser humano o seu maior depositário. Entendendo o ato criativo como sendo produto do maior detentor de sua essência e aliando a mesma ao exercício da inteligência, insere-se nesta proposição a agilidade em nossas ações, caracterizadas pelo autor como atitudes empreendedoras. Seja como proprietário de seu próprio negócio, seja como um intraempreendedor, o certo é que o conclave atual nos demanda conhecer um cenário competitivo, transpondo a barreira de nossa forma atual de pensar e agir e estabelecendo uma melhoria contínua de nossas ações, que poderão transformar a sociedade na qual vivemos, por um gerenciamento mais pautado em ações administrativas.

Drucker (2001) já argumentava que na nova economia o conhecimento passou a ser o recurso mais significativo, segundo o autor, não estranhemos pensar que o conhecimento seja tratado como recursos, mas que seja o mesmo visto como o elemento mais singular da nova sociedade, havendo a necessidade de que se tenha uma atenção especial ao uso do conhecimento e da sua gestão adequada.

Em outras palavras, de um lado temos o empreendimento, como aquele que espera o sucesso de suas ações e aspirando sempre a perpetuação de sua ideia no mercado, ainda que adaptando-se às constantes mudanças inerentes e naturais ao exercício da atividade mercadológica. Esse empreendimento, seja qual for sua adjetivação de segmento de mercado, deve buscar em seus profissionais uma forma de parceria para alimentar seu negócio, e isso



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

depende diretamente dos profissionais que estão alocados em sua atividade: gerentes de ideias e planejamentos, líderes do futuro e tomadores de decisões. Do outro lado, estão os novos profissionais, porta-vozes de um idealismo proveniente de uma nova geração, afeita a visão, a missão, ao propósito e aos princípios e os valores bem definidos.

Metodologia

O método é a forma que o pesquisador escolhe para atender ao objetivo da pesquisa, é a forma que utilizará para investigar. Nérici *apud* Lakatos e Marconi (2007, p.45) esclarece que método é o “conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos”.

Sendo assim, para conseguir atingir os objetivos propostos os pesquisadores se utilizaram da abordagem quantitativa e indutiva, visto que parte-se de questões particulares até chegar a conclusões generalizadas de uma análise apoiada em estatística simples, descritiva e inferencial. Richardson *apud* Boaventura (2004, p.56-57), caracteriza o método quantitativo “pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através dessas técnicas estatísticas[...]”.

O instrumento de coleta usado para conferir execução à pesquisa foi o questionário misto, por ser uma maneira rápida, padrão para a obtenção de dados e que se adéqua bem ao público alvo (discentes de administração). Composto de 10 questões, sendo 6 questões de múltipla escolha e 4 abertas. O questionário se apoiou na busca por informações do perfil do graduando, seus valores sobre liderança, sucesso, aspirações, sua escolha pelo curso e área de trabalho.

Este trabalho foi desenvolvido com os discentes formandos em Administração em duas instituições de ensino superior - UESB e FJT – a primeira pública e a segunda particular. A abordagem de pesquisa foi efetiva nos períodos semestrais de 2011 e 2012. Destarte, o universo dos discentes de Administração no Brasil foi representado em amostra por todos os formandos dos períodos referidos das IES pesquisadas. Foram aplicados 77 questionários, considerando um universo de 98 formandos no período. Portanto, sendo pontua-se 78,57% como respondentes potenciais e questionários validados, passando então a ser este o número quantitativo da população de pesquisa. A partir das informações gerais adquiridas, foram formuladas análises e conclusões.

Resultados

O presente trabalho de investigação, delimitado por uma proposta exploratória, no final da pesquisa de campo realizada com os formandos de Administração da UESB e da FJT, no período de 2011-2012, com indagações feitas por meio de 10 questões objetivas relativas às projeções e perspectivas pessoais e profissionais dos graduandos em questão, procurando retratar características deste profissional que se insere atualmente no mercado regional.

Para os formandos entrevistados, a escolha pelo Curso de Administração, em sua maioria, deve-se a uma escolha pessoal. 70% dos inquiridos reconhecem que a opção pelo curso



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

advém de iniciativa própria e não por ausência de opção. Essa por sua vez apresentou-se zerada na pesquisa.

Quanto ao sucesso profissional, os entrevistados apresentaram divididos, em uma espécie de empate, guiados por duas perspectivas: 22% responderam que ter sucesso é ter equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional; 23% dos entrevistados apontaram que sucesso tem sinônimo de poder fazer aquilo que gosta. Para Araujo (2006), finda-se o discurso de que o mercado de trabalho é uma vitrine posta sob a perspectiva das empresas. Para Araujo (2006), finda-se o discurso de que o mercado de trabalho é uma vitrine posta sob a perspectiva das empresas. A contratação de profissionais e alocação dos mesmos vem de um discurso duo, ou seja, a essência do empreendimento precisa ser atrativo para selecionar os bons profissionais. O mesmo dado percentual confirma a definição dada pelo jovem brasileiro na HSM (2010): na revista, através da Cia de Talentos, verificou-se que 36% entendem que sucesso é trabalhar com aquilo que gosta e 20% aceitam o sucesso com equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Dentro do mesmo contexto, verifica-se que 14% dos entrevistados responderam que sucesso é o reconhecimento dado pelo trabalho que lhe é conferido e realizado. Lenzi (2009) chama a atenção para a valorização do conhecimento no meio corporativo e a necessidade que tem os novos profissionais de serem vistos e valorizados.

Porém, há que se levar em consideração, que da mesma maneira em que se rompem paradigmas e ideias pré-formuladas como assertivas, reconhece-se na pesquisa, um avançar ainda tênue para questões estratégicas dentro dos estudos de gestão de pessoas, talvez uma resistência ao novo. No que diz respeito a este aspecto, as investigações revelaram que 9% dos entrevistados ainda concordam com a ligação entre sucesso e estabilidade no emprego, ao exporem que estabilidade, esteja associada à segurança no vínculo empregatício, o que não remete necessariamente ao desenvolvimento profissional. Contrariando, de certa maneira, os pressupostos de Rifkin (2004), com o reforço dado a era do fim dos empregos vitalícios e a necessidade de fortalecer a contribuição profissional pelo diferencial de ações.

Aos entrevistados também coube a identificação do setor de maior relevância para inserção profissional. Entre os entrevistados, 20 indicaram o emprego público como a sua maior aspiração (20%), o que de certa forma confirma o indicativo da estabilidade, defendida em questão anterior pelos mesmos entrevistados. Atualmente, os concursos públicos infundem a ideia do emprego seguro e da estabilidade profissional, além de possibilitar, em alguns segmentos a promoção de vários benefícios pessoais.

Depois do serviço público como maior aspiração de inserção no mercado de trabalho, a pesquisa apontou dois outros segmentos de maior visualização: 11 % em marketing; 13% em gestão de saúde; 9% em gestão de pessoas; 12% em finanças e quanto a área de vendas e serviços os índices apresentaram semelhantes 7%.

Para atender a temática da liderança, foi colocado aos entrevistados a possibilidade de identificação de líderes no contexto mundial e regional, em questão aberta sem condicionar as respostas. No primeiro dimensionamento – líderes mundiais - 33% reconhecem Luís Inácio Lula da Silva, como o nome em maior identificação para o tema, seguido de outros líderes



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

como Steven Paul Jobs (8%), Nelson Mandela (9%), Barack Hussein Obama (9%), Jesus Cristo (7%). Um dado que chama a atenção na pesquisa é que 18% dos entrevistados não conseguiram identificar um líder na atualidade.

Abordados para o universo regional e área de abrangência, os graduandos apontam poucos nomes para identificação da liderança regional. Porém, com alto grau percentual, 53% dos respondentes não quiseram opinar, ou apresentaram dificuldades para identificação da liderança local. 23% se espelham em nomes de colegas, ou sugestões informais para identificação deste elemento. Convergingo para a pesquisa sinalizada pela HSM (2010).

As empresas desejam escolher bem seus profissionais, mas também querem ser o motivo de suas escolhas e aspirações. Identificadas como as principais fontes de informação que os levam a apontarem os melhores empreendimentos para sua inserção no mercado de trabalho, os respondentes indicaram a internet (21%); a televisão (17%); os depoimentos de um profissional da empresa (17%) e os relatos informais (15%) com os indicativos mais relevantes de conhecimento das empresas no mercado.

Ao serem questionados sobre o que levariam a escolher uma empresa como referencial de contratação, a maioria estabeleceu a prerrogativa do crescimento profissional (25%), a possibilidade que teriam aprimorar seu currículo dentro da empresa; a qualidade de vida advinda do trabalho realizados e ambiente de trabalho agradável (26%); a boa imagem da empresa no mercado(14%) .

Reforça-se, portanto, o referencial discutido por este trabalho, que evidencia a valorização do conhecimento e do profissional no âmbito corporativo, como alicerce de identidade entre profissionais e mercado de trabalho e da associação e/ou veiculação de imagem entre ambos. (LENZI, 2009; MARRAS, 2000; DRUCKER, 2001).

Em percentuais menores entre 2% a 5% estão o ramo de atividade, a estrutura da empresa e oportunidades fora do país.

Na busca da identificação da cidade que atualmente proporciona o exercício da profissão, Vitória da Conquista apresentou-se como a mais indicada pelos entrevistados (65%). Verificase que se sobressaem algumas cidades historicamente apontadas como centro de crescimento profissional e pessoal, como é o caso de São Paulo (12%).

Era também objetivo desta Pesquisa, apontar empresas regionais que fossem motivo de aspiração profissional dos então graduandos de Administração das duas instituições de ensino superior. Apostou-se em método de questão aberta, sem condicionamento de resposta, para que houvesse liberdade de escolha pelos entrevistados. Ao final da súmula, apontadas múltiplas respostas e sem identificação precisa de um empreendimento, não houve, portanto, a identificação do mesmo. Supõe-se que ainda falta no mercado em estudo, por parte das organizações, analisando o ponto por este prisma, uma política de divulgação visando esta aspiração natural dos novos profissionais.

Conclusão



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

O artigo trouxe uma reflexão que perpassa pelo novo cenário organizacional, o qual propõe a busca e a retenção por talentos dentro das estratégias corporativas, voltadas para uma das mais emergentes temáticas da área de gestão de pessoas. Os comportamentos desejados pelas empresas remetem-se a uma dinâmica particularizada que procura conciliar o propósito de humanização com uma maior visibilidade de suas capacidades produtivas, sem as velhas práticas mecanicistas de burocratização e de trabalho.

Em síntese, o novo profissional de Administração, apontou, em maioria, que a escolha pela profissão é consciente e reconhecem as oportunidades advindas do seu exercício. O sucesso foi notificado pelos respondentes como o equilíbrio entre poder fazer o que gosta e ser reconhecido por isso.

Compreendeu-se que os novos profissionais querem a valorização profissional e esperam ser vistos e notados, como é verificado na tendência da gestão de pessoas. O setor público faz parte de sua maior aspiração profissional. Já a cidade de Vitória da Conquista é a mais desejada, com alto índice de visualização. A não identificação de uma empresa como fonte de desejo dos novos profissionais, leva a crer que estas organizações precisam difundir sua imagem para aguçar a contratação desses novos profissionais egressos das IES pesquisadas.

Entendendo, que a abrangência de pesquisados é maior, em função da presença de mais duas instituições de ensino que viabilizam a formação de novos Administradores, para que houvesse confrontação ou confirmação dos dados apresentados, sugere-se que a pesquisa seja estendida a outras IES, ou pela identificação de uma maior amplitude possa a mesma ser realizada entre regiões diferentes.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas(2006).

BOAVENTURA, E. M. **Metodologia da pesquisa**: monografia dissertação tese. São Paulo: Atlas, 2004.

CARBONE, Pedro Paulo.et. al . **Gestão por competências e Gestão do Conhecimento**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006

Empresa dos Sonhos dos Jovens 2011 e seu líder inspirador. HSM Management, no81. São

Paulo, p. 42-54, jul./ago. 2010.

Empresa dos Sonhos e outras aspirações dos jovens. HSM Management, no87. São Paulo, p. 48-57, jul./ago. 2011.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O melhor de Peter Drucker: o homem**. Tradução de Maria Lúcia L. Rosa. São Paulo: Nobel, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002



XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397

O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas (2011).

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5ed. Atlas: São Paulo, 2007

LENZI, Fernando César; KIESEL, Marcio Daniel (orgs). **O empreendedor de visão**. São Paulo: Atlas(2009).

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 6ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. 3ª Ed. São Paulo: Rêspel, 2005.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo**. Edição Histórica. São Paulo: Editora M. Books, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.