

Perfil dos futuros profissionais de Administração: um estudo exploratório na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e na Faculdade Juvêncio Terra (FJT)

*Danilo Moreira Jabur¹
Márcia Mineiro de Oliveira²
Marisa Oliveira Santos³*

Resumo: Este artigo tem como finalidade traçar um perfil do futuro profissional de Administração, conhecer suas aspirações e concepções sobre sucesso e liderança. A revisão literária abrange os temas Gestão de Pessoas, setor de RH, Ambiente Corporativo, Nova Economia e Conhecimento. O estudo contou com a participação de alunos do último semestre dos cursos de Administração da UESB e da FJT nos anos de 2011 e 2012. O método da análise foi uma pesquisa de campo, com abordagem quantitativa, e um questionário misto. Segundo a pesquisa, os estudantes almejam a valorização profissional, o reconhecimento da sociedade e uma oportunidade para atuar no setor público. Vitória da Conquista aparece como o local de trabalho mais desejado pelos entrevistados. A falta de identificação destes com as empresas privadas é evidente. Isso significa que elas precisam difundir sua imagem para aguçar o anseio do público em questão.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Aspirações profissionais. Administração.

¹ Bacharel em Ciências Contábeis pela UESB. Especialista em Controladoria pela Fundação Visconde de Cairu (FVC). Professor Auxiliar da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Professor da FJT. E-mail: djabur@gmail.com

² Bacharel em Ciências Contábeis pela UESB. Licenciada em Pedagogia pela UESB. Mestre em Contabilidade pela FVC. Professora Assistente da UESB. Professora da FJT. E-mail: periciaccontroladoria@yahoo.com.br

³ Bacharel em Administração pela UESB. Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela UESC. Professora Assistente da UESB. Professora da FJT. E-mail: momarisa@gmail.com

Resumen: Este artículo tiene como reto trazar u perfil del futuro profesional de Administración, conocer sus aspiraciones y concepciones sobre éxito y liderazgo. La revisión de literatura abarca a las temáticas de Gestión de Personas, sector de RH, Ambiente Corporativo, Nueva Economía y Conocimiento. El estudio contó con la participación de alumnos del último semestre de cursados de Administración de UESB y de FJT en los años 2011 y 2012. El método de análisis fue una investigación de campo, con abordaje cuantitativa, y un cuestionario mezclado. Según la investigación, los estudiantes anhelan la valoración profesional, el reconocimiento de la sociedad y una oportunidad para actuar en el sector público. Vitória da Conquista aparece como el sitio de trabajo más deseado por los entrevistados. La falta de identificación de éstos con las empresas privadas es evidente. Esto significa que ellas necesitan difundir su imagen para instigar el anhelo del público en tela.

Palabras clave: Gestión de Personas. Aspiraciones profesionales. Administración.

Introdução

Buscar e reter talentos: eis uma nova ordem no cenário organizacional. Contratar pessoas qualificadas para ingressar no mercado de trabalho e corresponder ao que este propõe é, sem dúvida, o maior desafio da área de Gestão de Pessoas. Entre as práticas gerenciais e as políticas adotadas para esse fim, entre treinar e desenvolver seres humanos capazes de delinear trabalhos de boa qualidade, entre a proposta e a tríade competências, habilidades e atitudes, há um tempo que urge e uma condição que exige uma postura pragmática, proativa e instigante do recrutador e do recrutado.

Como salienta Vergara (2003), nas últimas décadas, a área de Recursos Humanos propôs-se reformular seus preceitos e fazer uma releitura da dimensão humana, de suas mudanças e contribuições para o cenário corporativo. Nesse período, surge também uma infinidade de temas para reflexão e estratégias que deverão compor a relação empresa–profissionais.

Afastado da perspectiva mecanicista do século passado, período em que a mão de obra era um apêndice do processo produtivo, tratado por

longos anos como recurso e, erroneamente, como um dado estatístico, hoje, o homem norteia os fundamentos de uma gestão particular – Gestão de Pessoas ou Sistemas Humanos – e com ela alicerça um conhecimento que fundamenta sistemas de aprendizagem em via dupla e possibilita o desenvolvimento das organizações e da sociedade.

Na opinião de Drucker (1993 apud VERGARA, 2003, p. 30), atualmente, a preocupação dos profissionais é: “O que eu preciso aprender que possa ajudar-me onde quer que eu venha a trabalhar?”. Aqui, a instabilidade na relação entre organização e profissional contratado é evidente e se sobrepõe à estabilidade, condição que predominou por muito tempo no contexto do trabalho formal. O desafio inerente à gestão de pessoas destoa, portanto, da estrutura estática e harmoniza-se com um modelo que se fundamenta na incansável busca daquele considerado o melhor caminho: o do conhecimento (CARBONE, 2006).

Este estudo tem como diretriz conhecer o perfil dos formandos do curso de Administração e discutir teorias que respondam às seguintes indagações: *Quem é esse profissional? A que aspira? Por que escolheu a Administração? Quais são seus valores sobre sucesso e liderança? Ele se identifica com a atual dinâmica da gestão de pessoas? Que áreas de atuação aprecia? O que o leva a identificar-se com determinadas empresas? Quais são suas referências na atualidade?* Ou (uma pergunta mais audaz): *Estariam o mercado e o cenário organizacional preparados para albergá-lo?*

Participaram da investigação alunos do último semestre do curso de Administração da UESB e da FJT nos anos de 2011 e 2012. Com uma abordagem quantitativa, empreendeu-se uma pesquisa de campo de natureza exploratória, apoiada em *survey*. O artigo é constituído de introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, descrição sobre o local da pesquisa, análise dos dados e considerações finais.

Referencial teórico

A cronologia dos fatos aponta: o termo “Gestão de Pessoas” é relativamente jovem. Antes, predominava o tão conhecido “Recursos Humanos”. O que difere uma expressão da outra? Na verdade,

como salienta Gil (2011), não se trata apenas de dissimilaridade na terminologia. A nova designação parte de uma proposta mais direcionada, estratégica, pautada no reconhecimento do potencial humano e prioriza tanto o desenvolvimento dos empreendimentos quanto o dos profissionais.

Perceber os seres humanos como “recurso” é considerar que eles devam ser administrados tais quais os recursos financeiros, materiais e/ou estruturais. Nessa perspectiva, deles teríamos que subtrair o maior rendimento possível (GIL, 2011). Aliás, essa é uma filosofia gerencial demasiadamente fora do propósito das organizações e das atuais políticas de gestão. É o que aponta uma pesquisa realizada entre jovens brasileiros que desejam o reconhecimento do seu trabalho *HSM Management*⁴ (2010).

As organizações constituem um sistema de divisão de classes que, por deterem o capital ou exercerem o papel da liderança formal, tornaram a mão de obra o fundamento desmerecido da produção. Relegados, os trabalhadores viram-se como interface entre os empreendimentos e a exploração capitalista, conforme se narra abaixo:

O teórico organizacional enfatiza, assim, as estreitas ligações que existem entre organização, classe e controle. [...] O desenvolvimento de um sistema de trabalho assalariado tende a ser seguido por um processo de organização crescentemente rígido e preciso, supervisão cerrada e cargos crescentemente padronizados. Trabalhadores especializados e semi-especializados são cada vez mais substituídos por trabalhadores mais baratos e sem especialização, levando ao que algumas vezes é descrito como uma degradação, ou uma “desqualificação” e uma “homogeneização” do mercado de trabalho (MORGAN, 2006, p. 289).

Ao longo do tempo, as pessoas foram se distanciando do padrão mecanicista e passaram a ser vistas como o ponto estratégico das organizações. Embora seja uma prática incipiente, muitas empresas já anunciam a importância de rever seus preceitos em relação aos funcionários, além disso, incentivam a participação deles nas decisões,

⁴ Usaremos doravante a sigla *HSM* para se referir à revista.

aproveitam a sinergia para o desenvolvimento da empresa e da equipe, em particular. Aposta-se, também, na crença de gestão política, que infunde, em todos, a cultura do reconhecimento.

As ações essenciais das organizações não se definem pelo termo “recursos humanos” ou “gestão de pessoas”, como visto anteriormente. Aqui, o limite está entre a política e as práticas de gestão de pessoas. As práticas referem-se a aspectos administrativos e situam-se nos simples registros, como cumprimento de tarefa, elaboração da folha de pagamento, controle de horário, férias, faltas, horas trabalhadas, atrasos, descontos, conforme enfatiza Marras (2000). Em resumo: é a fiscalização do trabalho em si para verificar os efeitos da contratação, seja por parte do empregado, seja do empregador. No entanto, nota-se que as mudanças são pouco relevantes. Na opinião do autor, o departamento de RH foi, por muito tempo, sinônimo de punição, fiscalização, demissão, isto é, um mero setor burocrático, em que seu elemento mais importante – o ser humano – não era valorizado nem reconhecido.

Segundo Albuquerque (1988), somente no fim da década de 80 surgem programas atrelados ao planejamento estratégico central das organizações. Para ele, a preocupação com os trabalhadores avança as organizações, uma vez que, em algumas delas, o gestor de RH sai do terceiro escalão, nível tático, e é reconhecido como gerente, no nível estratégico.

Destarte, as pessoas são tão fundamentais nas organizações que, de acordo com Moller (1997), “futuramente as empresas competirão entre si não apenas pelos clientes, mas também por recursos humanos qualificados.” O que se verifica é que os profissionais requerem um ambiente corporativo mais instigante. Assim, em um mercado competitivo, se a empresa não tiver uma cultura para estimular e reter seus talentos, estes trabalharão para o concorrente ou serão donos do seu próprio empreendimento. A discussão em torno da importância da gestão de pessoas iniciou-se no fim da década de 90. Hoje, poucas empresas ainda não despertaram para esse desafio gerencial do século XXI. Conforme dispõe Araujo (2006), as organizações que adotam ou

desejam um gerenciamento estratégico devem capacitar seus profissionais de modo que possam mantê-los na empresa.

Marras (2000), assevera que mudanças na sociedade pós-moderna, como o avanço da tecnologia, a reafirmação da sociedade da informação e o próprio mercado, exigiram dos novos profissionais exercícios de criatividade e coragem. Em determinados contextos, ser criativo é indispensável e constitui a diferença. No cenário corporativo, por exemplo, tal característica pode significar evolução. Com base nisso, surge a necessidade de gerenciamento de quatro fatores fundamentais, conforme salientam Mirshawka e Mirshawka Júnior (2003): a pessoa, o processo, o produto e o ambiente. Todavia, apenas a presença desses elementos não representa desenvolvimento organizacional. O essencial, o porta-voz da gestão de resultados é a retroalimentação, a combinação, de forma correta e gerenciada, desses elementos com as demandas corporativas e com a equipe de trabalho.

Lenzi e Kiesel (2009) ressaltam que a inteligência se configurou, na sociedade pós-moderna, como a moeda forte do conhecimento e o ser humano seu maior depositário. Para ele, combinar o ato criativo com o exercício da inteligência representa uma atitude empreendedora. Desse modo, como proprietário de empresa ou intraempreendedor, o conclave atual demanda conhecer um cenário competitivo, em que devemos transpor a barreira da atual forma de pensar e agir e transformar a sociedade em que vivemos.

Para Drucker (2001), na nova economia, o conhecimento passou a ser o recurso mais significativo. É absolutamente necessário, portanto, reconhecê-lo como um elemento singular e gerenciá-lo com uma atenção especial e de modo adequado.

Na discussão aqui proposta cabe uma leitura acerca do que se converge para as empresas e para os novos profissionais. Em outras palavras, de um lado está o empreendimento, que aspira ao sucesso e à perpetuação de sua ideia, ainda que em fase de adaptação às constantes e naturais mudanças inerentes à atividade mercadológica. Para alimentar-se, esse empreendimento, seja qual for seu adjetivo no mercado, deve fazer

uma parceria com aqueles que participam de suas atividades: gerentes de ideias e planejamentos, líderes do futuro e tomadores de decisões. De outro lado, estão os profissionais, porta-vozes do idealismo proveniente de uma geração afeita à visão, à missão, aos propósitos, princípios e valores definidos.

As aspirações, tendências, leituras de mundo e de mercado, bem como a autonomia para argumentar são o que mais avante dimensionam o esforço pelo reconhecimento. Se, como profere Rifkin (2004), chegou a era do fim dos empregos vitalícios, chegou também o tempo daqueles que querem ser vistos, não apenas pelo compromisso, pela valorização de sua ideia, pela ética e preferências pessoais, como também pelo conhecimento e capacitação. Portanto, na busca pela integração desses profissionais às empresas, nota-se a necessidade premente da troca, da contratação, da valorização e, sobretudo, do sucesso e reconhecimento de ambas as partes.

Metodologia

O método é a forma que o pesquisador escolhe para atender ao objetivo da pesquisa, ou seja, para investigar. Conforme Nérici (1978 apud LAKATOS; MARCONI 2007, p. 45), método é o “conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos”.

Neste estudo, os pesquisadores utilizaram-se das abordagens quantitativa e indutiva. A análise começa com questões particulares e chega a conclusões generalizadas, apoiada em estatística simples, descritiva e inferencial. Richardson (1985 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 [...]”.

A intenção aqui foi explorar uma realidade micro que pudesse avançar para uma realidade macro. Esta pesquisa também se caracteriza como exploratória de levantamento (*survey*), pois houve a “interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (GIL,

2002, p. 50). Nesse tipo de estudo, os dados facilitam a aplicação do pensamento lógico, já que o pesquisador procura explicar as razões e fontes dos eventos, suas características e correlações. Para estabelecer um vínculo entre teoria e prática, bem como conhecer as publicações de outros estudiosos, realizou-se ainda uma pesquisa bibliográfica.

O instrumento de coleta aplicado para executar a pesquisa foi o questionário misto, adequado ao público-alvo e considerado um padrão para obter dados de maneira mais rápida. Composto de dez questões, seis de múltipla escolha e quatro abertas, os objetivos do questionário foram traçar um perfil dos alunos, conhecer suas aspirações, seus valores sobre liderança e sucesso, bem como as razões da preferência pelo curso e área de trabalho.

Local da pesquisa

O presente trabalho foi desenvolvido em 2011 e 2012 com os formandos em Administração de duas Instituições de Ensino Superior (IES): da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e da Faculdade Juvêncio Terra (FJT), ambas localizadas em Vitória da Conquista. A escolha desses estabelecimentos deve-se ao fato de representarem o ensino público e privado, respectivamente.

Com pouco mais de 30 anos, a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) contribui de maneira decisiva para o desenvolvimento da região Sudoeste da Bahia. Criada na década de 80, a Instituição possui hoje uma estrutura multicampi (Vitória da Conquista, Jequié e Itapetinga) e oferece 47 cursos de graduação, cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*, além dos projetos de pesquisa e extensão, relevantes tanto para o desenvolvimento regional quanto para o da própria Universidade. A UESB dedica-se atualmente à formação de mais de 7.000 graduandos, com 974 docentes em seu quadro permanente, e disponibiliza, em média, 1.000 vagas em cada período letivo. O curso de Administração, um dos mais antigos da Instituição (implantado em 1982) oferece 80 vagas, distribuídas em dois turnos (Relatório Anual de Atividades da UESB).

A Faculdade Juvêncio Terra (FJT) foi a primeira da iniciativa privada a promover o ensino superior na região Sudoeste do Estado. A Instituição é um empreendimento educacional de estrutura familiar, responsável pela formação de profissionais reconhecidos no mercado tanto pela atuação quanto pela formação. Atualmente a FJT disponibiliza seis cursos de nível superior, devidamente habilitados e reconhecidos pelos órgãos competentes. O curso de Administração foi implantado em 2000 e nasceu com o projeto de criação da Faculdade. Atualmente, 28 docentes, entre especialistas, mestres e doutores compõem o quadro funcional do Curso de Administração da Faculdade.

Análise dos dados

Num universo de 98 discentes, foram aplicados 77 questionários, totalizando 78,57% respondentes. Para descrever com propriedade as características dos formandos em Administração, o questionário constou de dez questões relativas às suas perspectivas pessoais e profissionais. Uma dessas questões versa sobre o motivo da escolha do Curso. Para 70% dos entrevistados, a preferência deve-se a uma questão pessoal, a um desejo próprio. Outros 5% alegaram a necessidade de adquirir um diploma de nível superior e 2% a imposição da empresa em que trabalham. Nenhum mencionou ausência de opção. Esses resultados apontam, portanto, a importância do Curso para o referido público.

Entre os graduandos, 22% acreditam que o Curso de Administração constitui uma oportunidade profissional. Desse modo, a matriz curricular, as habilidades adquiridas ao longo da formação acadêmica e as múltiplas possibilidades de atuação do Administrador foram determinantes para a escolha.

Sobre as razões do sucesso, as opiniões dividiram-se: para 22% dos entrevistados, o bom êxito depende de um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; Outros 23% associam sucesso a poder fazer aquilo que gosta. Na opinião de Araujo (2006), findou-se o discurso segundo o qual o mercado de trabalho é uma vitrine para as empresas. A contratação e a

alocação de talentos vêm de um discurso duo, ou seja, o empreendimento precisa ser atrativo para selecionar bons profissionais. Os percentuais acima se aproximam dos apresentados pela revista *HSM* (2010). Em um estudo realizado pela Cia de Talentos, 36% dos pesquisados estabeleceram relação entre sucesso e trabalhar com aquilo que gosta e 20% o definiram como um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

Na pesquisa aqui proposta, 14% dos entrevistados responderam que sucesso é o reconhecimento do trabalho que lhes é conferido. Lenzi e Kiesel (2009) chamam a atenção para a importância do conhecimento no meio corporativo e a necessidade dos novos profissionais de serem vistos e valorizados.

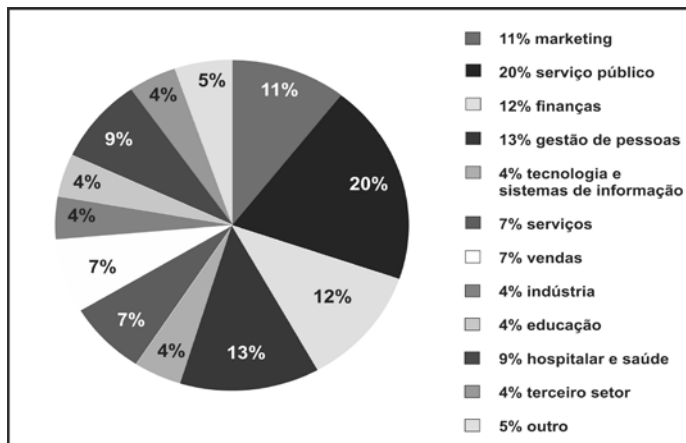
O estudo deste artigo aponta mudanças em alguns paradigmas que, por questões culturais e sociais, persistiram. Dos pesquisados, 9% associam sucesso à remuneração; apenas 1% vincula-o à formação de uma família.

Por outro lado, algumas questões referentes à gestão de pessoas andam a passos lentos, talvez uma resistência ao novo. Sobre esse aspecto, a investigação revelou que 9% dos entrevistados ainda relacionam sucesso à estabilidade no emprego e não ao desenvolvimento profissional. Isso contraria, de certa maneira, os pressupostos de Rifkin (2004), que defende o fim da era dos empregos vitalícios e a necessidade de fortalecer a contribuição profissional por meio de ações.

Por certo, o termo estabilidade remete à ideia de estável. É natural, portanto, que o novo profissional queira sentir-se seguro na empresa em que trabalha. Isso se torna importante desde que a relação entre contratados e contratantes não seja definida por um prazo.

Aos entrevistados também coube identificar o setor de maior relevância para inserção no mercado de trabalho. Conforme a figura 1, a maioria, 20%, manifestou interesse pelo emprego público. Mais uma vez, a estabilidade configura uma questão de grande valor. Atualmente, os concursos públicos infundem em todos a ideia do emprego seguro, da estabilidade profissional, além do direito a benefícios pessoais.

Figura 1 – Área de aspiração profissional – Graduandos em Administração



Fonte: Pesquisa de Campo 2011-2012.

Depois do serviço público, outros segmentos aparecem bem pontuados pelos entrevistados: gestão de saúde, 13%; finanças, 12%; marketing, 11 %; gestão de pessoas, 9%. As áreas de vendas e serviços apresentaram índices exatamente iguais, 7%. O menor índice (4%) coube à educação, à indústria, ao terceiro setor e à tecnologia e sistema de informação. O restante (24%) não opinou.

Quando indagados sobre liderança nas organizações, suas vantagens e desvantagens, os graduandos em Administração dividiram-se. Os que associam liderança ao respeito e à admiração das pessoas somam 15%. Para 13% dos entrevistados, a função de líder é um mecanismo eficaz para conhecer a empresa. Aqueles que a identificam como aporte para fazer as coisas acontecerem somam 11%. Aparentemente, ser líder parece ser compensador, especialmente devido ao poder e reconhecimento que essa posição enseja. É bom ressaltar, no entanto, que a escassez de líderes compõe um dos grandes temas da área de gestão de pessoas. Além disso, o cargo ou o posto de líder não garante o exercício da autoridade, porque essa questão perpassa por outras, mais subjetivas e individuais.

Por meio de questão aberta, o estudo pediu aos entrevistados para identificar líderes nos contextos mundial e regional. Luís Inácio

Lula da Silva aparece em primeiro lugar. O nome dele é citado por 33% dos participantes, seguido dos nomes de Nelson Mandela (9%), Barack Hussein Obama (9%), Steven Paul Jobs (8%), Jesus Cristo (7%). Na pesquisa realizada pela revista *HSM* (2011), a posição de Luís Inácio Lula da Silva, ex-presidente do Brasil, e de Barack Obama, atual presidente do EUA, é inversa. Aquele ocupa o segundo lugar e este o primeiro.

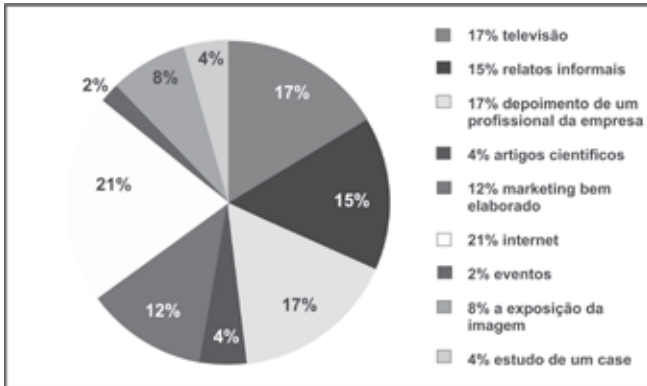
No tocante à identificação de líderes regionais, 10% dos graduandos apontam o nome de José Raimundo e 7% os de Guilherme Menezes e Herzem Gusmão. Os que não quiseram opinar ou apresentaram dificuldades para identificar uma liderança local representam um percentual de 53%. Outros 23% citam nomes de colegas ou têm sugestões informais para identificar um líder específico.

Alguns dados chamam atenção neste estudo: entre os pesquisados, 18% não conseguiram identificar um líder na atualidade e nenhum mencionou nomes de mulheres, apesar de elas serem responsáveis por uma boa parte dos cargos de liderança em nosso país.

As empresas querem escolher bem seus colaboradores e esse é um desejo mútuo. Para atrair os novos profissionais em Administração, elas precisam ser vistas e desejadas por aqueles que buscam pertencer à equipe. No entanto, muitas vezes, aquele que almeja ingressar no mercado dispõe de referenciais de uma dada empresa como cliente e não como um potencial funcionário. Provavelmente, isso decorre da falta de ação dessa empresa para divulgar o seu programa de recrutamento e seleção, bem como os benefícios do futuro empregado. Faltam aí a promoção do empreendimento e políticas de gestão de pessoas.

Quanto às fontes de informação sobre emprego e mercado de trabalho, os respondentes indicaram, conforme figura 2: a internet, 21%; a televisão, 17%; depoimentos de um profissional da empresa, 17% e relatos informais, 15%.

Figura 2 – Fontes de informação sobre mercado de trabalho



Fonte: Pesquisa de Campo (2011-2012).

Quando questionados sobre o que levaria uma empresa ser eleita como referencial de trabalho, 25% dos pesquisados destacaram a possibilidade de crescimento profissional, ou seja, a oportunidade de enriquecer seus currículos. Outra parcela significativa, 26%, mencionou fatores como ambiente de trabalho e qualidade de vida. A boa imagem da empresa no mercado aparece como o terceiro elemento mais importante para os entrevistados, com 14%. Esses percentuais reforçam o tema da discussão deste trabalho, a valorização do conhecimento e do profissional no âmbito corporativo como alicerce da relação entre profissionais e mercado de trabalho (LENZI; KIESEL, 2009; MARRAS, 2000; DRUCKER, 2001).

Ainda sobre o que é absolutamente necessário a uma empresa para que ela se torne o modelo sonhado, um pequeno grupo (2% a 5%) destacou o ramo de atividade, a estrutura e oportunidades fora do país. Quanto a este último atributo, o percentual é considerado baixo, uma vez que os negócios do Brasil com outros países são cada vez mais frequentes. Todavia, essa prática de recrutamento e seleção não é adotada pelas empresas locais/regionais, o que não impossibilita de ser uma tendência dos próximos períodos, em função da mudança na dinâmica do cenário atual.

No tocante à cidade com boas condições para o exercício da profissão, Vitória da Conquista aparece em primeiro lugar, com a indicação de 65% dos entrevistados. São Paulo, historicamente conhecida como centro de crescimento profissional e pessoal, tem a preferência de 12% dos participantes. Outros mencionam a cidade de origem como referência. Aqui, são citados municípios da região Sudoeste da Bahia, como Barra do Choça, Anagé, Barra da Estiva, Belo Campo, Tremedal e outros. É importante salientar: a inserção dos novos profissionais ocasiona a esses municípios a partilha de conhecimentos.

Um dos objetivos desta pesquisa também foi identificar empresas regionais que fossem motivo de aspiração dos graduandos em Administração das duas Instituições de Ensino Superior. Para dar liberdade aos entrevistados, o método escolhido foi a questão aberta, sem condicionamento de resposta. O resultado não satisfaz, pois nenhum empreendimento foi citado. Talvez essas organizações careçam de uma política de autodivulgação para atrair naturalmente esses profissionais.

Considerações finais

Este artigo traz uma reflexão que perpassa pelo novo cenário organizacional e envolve uma das temáticas mais emergentes da área de gestão de pessoas: a busca e a retenção de talentos como uma estratégia das organizações. O comportamento desejado pelas empresas remete a uma dinâmica que procura conciliar o propósito de humanização com a sua capacidade produtiva, longe das práticas mecanicistas de burocratização do trabalho.

A atual filosofia demonstra a tendência das empresas para competir pelos profissionais competentes e oferecer-lhes um ambiente em evolução, no qual o conhecimento tornou-se o recurso mais significativo. Concluiu-se que, sem essa troca, a permanência do bom profissional nas empresas fica comprometida. Uma vez que o conhecimento é considerado o gerenciador de transformações do século XXI, o ser humano passa a ser o seu maior depositário. O acesso a esse conhecimento torna-se, portanto, um critério para determinar os cenários de atuação.

Este estudo teve como objetivo traçar o perfil do futuro profissional de Administração, saber por que ele escolheu a Administração, quais são seus valores sobre sucesso, liderança e o que aspira do cenário organizacional. E verificou: o novo profissional acompanha as tendências da gestão de pessoas.

A pesquisa constatou que, para a maioria dos entrevistados, a escolha da profissão é consciente e as oportunidades advêm do seu exercício. Segundo eles, sucesso é o equilíbrio entre poder fazer o que gosta e ser reconhecido.

Na opinião dos pesquisados, liderança quer dizer fazer as coisas acontecerem e está relacionada a respeito. Eles demonstraram uma aparente dificuldade em reconhecer líderes locais e não destacaram o nome de nenhuma liderança feminina nos níveis propostos pela pesquisa – mundial e regional.

Foi detectado que os estudantes querem a valorização profissional, ser vistos e notados, uma tendência da gestão de pessoas. Conquistar uma vaga no setor público corresponde à maior aspiração deles público. Já Vitória da Conquista aparece como referência, a cidade mais desejada. O fato de os novos profissionais deixarem de mencionar nomes de empresas que supostamente seriam alvo de desejo leva a crer que essas organizações precisam difundir sua imagem para aguçar a contratação desse público.

Por fim, este artigo propôs uma leitura do perfil do novo profissional de Administração, cuja investigação envolveu duas Instituições de Ensino Superior. Dado que atualmente Vitória da Conquista e outras cidades da região contam com instituições de ensino que viabilizam a formação de novos Administradores, esse público abrange um universo bem maior. É importante que a pesquisa seja estendida a outras IES para que haja uma confrontação dos dados e garanta a amplitude do estudo.

Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo. *O papel estratégico de RH*. Tese de livre-docência. São Paulo: FEA-USP, 1988.

ARAUJO, Luís César G. de. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.

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

CARBONE, Pedro Paulo et al. *Gestão por competências e gestão do conhecimento*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

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

EMPRESAS dos sonhos e outras aspirações dos jovens. *HSM Management*, São Paulo, n. 81, p. 42-54, jul./ago. 2010.

EMPRESA dos sonhos dos jovens 2011 (e seu líder inspirador). *HSM Management*, São Paulo, n. 87, p. 48-57, jul./ago. 2011.

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

_____. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2011.

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

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

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 6. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MIRSHAWKA, Victor; MIRSHAWKA JÚNIOR, Victor. *Qualidade da produtividade*. 3. ed. São Paulo: DVS Editora, 2003. v. 1.

MOLLER, Claus. A qualidade através das pessoas. *HSM Management*, São Paulo, p. 106-111, jul./ago. 1997.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 2006.

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*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Recebido em: abril e junho de 2012.

Aprovado em: outubro de 2012.