CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA- FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA JOSÉLIA SOARES DA SILVA

DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba - FAI

ITAITUBA-PA
2018

MARIA JOSÉLIA SOARES DA SILVA

DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba - FAI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Itaituba para obtenção do título de Bacharel em Administração.
Orientadora: Prof.ª Msc. Elisete Medeiros.

ITAITUBA-PA

2018

SILVA, Maria Josélia Soares da.

DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba - FAI/ Maria Josélia Soares da Silva. Itaituba: FAI, 2018.

58 -- f.

Orientadora: Elisete Medeiros

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Itaituba, 2018.

Desafios dos Jovens Administradores. I. MEDEIROS, Elisete II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR – PA, 2018.

MARIA JOSÉLIA SOARES DA SILVA

DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba - FAI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Itaituba para obtenção do título de Bacharel em Administração.
Orientadora: Prof.ª Msc. Elisete Medeiros.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Prof. Dr. Francisco Cláudio de Sousa Silva

Orientadora: _____ Nota: _____

Prof.ª Msc. Elisete Medeiros.

Avaliador (a): _____ Nota: _____

Itaituba - PA, _____ de Março de 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a deus, por me dar forças ao longo dessa caminhada, me dando sabedoria e me guiando até aqui.

A todos os professores que tive ao longo do curso que contribuíram para minha formação e aprendizagem, em especialmente ao professor de Trabalho de Conclusão de curso (TCC) Dr. Francisco Cláudio que de forma justa e clara me ajudou na escolha do tema de defesa, a minha orientadora Professora Msc. Elisete Medeiros que me orientou no desenvolvimento deste trabalho, para que fosse concluído com êxito e apresentado com qualidade de informação.

Agradeço ainda, aos meus amigos do grupo sexteto fantástico (Ana Carla, Camila Arruda, Ewerson Allan, Joselene Mello, Regiane da Conceição) que fizeram parte dessa caminhada dando apoio e força para continuar. Agradeço cada um pela amizade que construímos e a troca de conhecimentos e experiências adquiridas no decorrer dos quatros anos de curso. Foi um privilégio conviver com vocês nesses longos anos. Levarei todos em meu coração por toda minha vida.

Enfim, a todos que contribuíram de forma direta e indireta para a construção da minha formação, especialmente aos meus grandes alicerces pai e mãe, Benedita e Anastácio que nunca mediram esforços para me ajudar e chegar até a vitória, meu namorado Matheus Viana por todos os dias estando disposto a ir buscar-me na faculdade me dando forças sempre, me apoiando nas decisões. Ao meu irmão Jose Roberto que contribuiu também para que eu chegasse até o fim. Por fim, a todos os meus familiares e amigos que me apoiaram e estavam de mãos dadas para que pudesse chegar ao fim da jornada. Meu muito obrigada a todos!

“*O conhecimento era um bem privado, associado ao verbo SABER. Agora, é um bem público ligado ao verbo FAZER”.*

Peter Drucker

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Identificação dos Entrevistados 32
Quadro 02: Dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho 34
Quadro 03: Pontos Fortes para a sua Formação 43
Quadro 04: Pontos Fracos para a sua Formação 45

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Recursos utilizados para ingressos no mercado de trabalho 33
Gráfico 02: Perfil para novos administradores 35
Gráfico 03: Razão da escola do curso de Administração 36
Gráfico 04: Opinião sobre o Curso de Administração 37
Gráfico 05: Conhecimentos Específicos do Formando 38
Gráfico 06: Competências Necessárias ao Administrador 39
Gráfico 07: Relação à identidade do Administrador 40
Gráfico 08: Relação às habilidades do Administrador 41
Gráfico 09: Relação às Atitudes do Administrador 42
Gráfico 10: Satisfação com o Curso de Administração 43

RESUMO

Com a evolução existente no mercado de trabalho torna-se necessário que jovens estejam preparados para alcançar seus objetivos e principalmente ter oportunidade de crescimento na área que cursaram a graduação. Neste contexto o presente trabalho tem como tema: Desafios dos Jovens Administradores no Mercado de Trabalho: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba – FAI. Quanto à metodologia foi realizado um levantamento bibliográfico e pesquisa exploratória, possui uma abordagem qualitativa e quantitativa, os dados foram coletados por intermédio de um questionário com acadêmicos da Faculdade de Itaituba. O mercado exige cada vez mais experiência. Os novos administradores precisam dominar conhecimentos específicos, evidenciar competências essenciais; ter atitudes como comportamento ético, comprometimento e profissionalismo. Os alunos acreditam que o curso atendeu satisfatoriamente suas expectativas. Percebe-se que os acadêmicos demonstram insatisfações diante da falta de oportunidade no mercado de trabalho devida a falta de experiência.

Palavras-Chaves: Dificuldades, Mercado de Trabalho, Acadêmicos.

ABSTRACT

With the evolution in the labor market, it is necessary for young people to be prepared to achieve their goals and especially to have opportunity for growth in the area that they have undergone graduation. It is perceived that it is a great challenge for the trainees, in this context the present work intends to discuss the theme: Challenges of the Young Administrators in the Labor Market: Perceptions of the Graduates 2017 of the Faculty of Itaituba - FAI. Having as guiding question: What are the difficulties of entering the labor market? And faced with the dissatisfaction of academics for the lack of opportunity and the objective of analyzing the main difficulties of academics to enter the labor market. As for the methodology, a bibliographic survey and exploratory research was carried out, with a qualitative and quantitative approach, data were collected from a questionnaire with academics from the Faculty of Itaituba. It is noticed that the academics show dissatisfaction with the lack of opportunity in the job market due to lack of experience

Keywords: Difficulties, Labor Market, Academics.

SUMÁRIO

RESUMO
LISTA DE QUADROS
LISTA DE GRÁFICOS
INTRODUÇÃO 11
1 O MERCADO DE TRABALHO 13
1.1 RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO..... 16
1.2 O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS 18
1.3 COMPETÊNCIAS DESEJADAS PELAS ORGANIZAÇÕES 20
2 MERCADO DE TRABALHO PARA NOVOS ADMINISTRADORES 23
2.1 O ADMINISTRADOR DE EMPRESAS E SUA FORMAÇÃO 24
2.2 MERCADO DE TRABALHO E O PERFIL DO ADMINISTRADOR 26
2.3 A DIFICULDADE QUE ESSES PROFISSIONAIS ENCONTRAM NO MERCADO 28
3 METODOLOGIA 31
3.1 TIPO DE ESTUDO 31
3.2 PERCEPÇÕES DOS ENTREVISTADOS 32
CONSIDERAÇOES FINAIS 47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 49
APÊNDICE(S)
APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO COM ACADEMICOS FINALISTAS DO CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE ITAITUBA.

INTRODUÇÃO

Com a globalização e a extensa diversidade da evolução do meio em que vivemos, os jovens percebem a necessidade de aprimorar-se para que não encontrem muitas dificuldades de inserção no mercado de trabalho e para que possam manter um padrão de vida que seja fruto de seu trabalho. Neste contexto, o presente trabalho abordará: Desafios dos Jovens Administradores no Mercado de Trabalho: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba – FAI.

O trabalho visa analisar até que ponto a expectativa do jovem recém-formado em administração é atendida e suprida diante da realidade e oportunidades do mercado, buscando conhecer as dificuldades e identificar quais os diferenciais necessários que os recém-formados devem possuir para manter a sua empregabilidade, assim, o trabalho traz as seguintes questões norteadoras: Qual a dificuldade de ingresso no Mercado de Trabalho? Quais são os conhecimentos necessários ao Administrador, na percepção dos acadêmicos? E qual a satisfação dos formandos com o Curso de Administração? O objetivo é analisar as principais dificuldades dos acadêmicos ao ingressarem no Mercado de Trabalho; estabelecer os conhecimentos necessários ao administrador e verificar a satisfação dos Acadêmicos em relação ao Curso de Administração.

E para que sejam respondidas as questões norteadoras e alcançados os objetivos propostos, o estudo foi organizado em três capítulos. No primeiro capitulo é apresentada uma abordagem referente ao mercado de trabalho, refletindo sobre as exigências das empresas para o processo de recrutamento e seleção e principalmente o que eles exigem dos candidatos para fazerem parte do quadro de colaboradores.

O segundo capítulo demonstra o que o mercado exige dos novos administradores e recém-formados do curso de administração, quais suas reponsabilidades e funções para se exercer o cargo, e principalmente todas as dificuldades que os mesmos encontram diante o ingresso no mercado de trabalho pela falta de oportunidade e muitas vezes exigências de experiência.

Já o terceiro capítulo aborda a metodologia e a análise e discussão dos resultados onde é demonstrada através de gráficos e tabelas a pesquisa realizada com acadêmicos concluintes do curso de Administração, e o que foi relatado de toda a dificuldade encontrada no Mercado de Trabalho. Por fim a conclusão onde se

agrega toda a importância e demonstração dos fatos para responder as questões norteadoras e alcançar os objetivos propostos.

1 O MERCADO DE TRABALHO

Adam Smith, economista clássico, faz as primeiras referências ao mercado de trabalho no final do século XVIII. Nesta perspectiva, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico aos demais mercados, podendo ser verificado comportamentos econômicos de firmas e indivíduos que buscam maximizar seu bem-estar e onde as funções da oferta e demanda de emprego dependem do nível de salário. A empresa tende a contratar trabalhadores enquanto seu custo marginal é inferior à produtividade marginal do trabalho. A baixa do custo do trabalho se traduz então por um crescimento da oferta de emprego. A intervenção de sindicatos, convenções coletivas etc. influenciam o nível dos salários reais que se afastam dos parâmetros de equilíbrio, gerando, dessa forma, desemprego (BRÉMOND; GÉLÉDAN, 1984).

Segundo Chiavenato (2005) toda e qualquer empresa que disponibiliza oportunidade de trabalho em seu estabelecimento já faz do mercado de trabalho. Dessa forma o Mercado é referenciado como um sistema de procura e oferta de vagas a uma função especificada de acordo com a necessidade que essa organização precisa. Ainda de acordo com o autor o mercado de trabalho sofre constantemente por mudanças a todo momento e de acordo com as experiências esses candidatos vão ganhando experiências para novos empregos.

O mercado de trabalho ao se expandir, procura sempre que as pessoas alcancem seus objetivos e que esses colaboradores estejam preparados para o dia a dia no mercado vencendo os desafios e dessa forma alcançar novos objetivos dentro da organização que exerce alguma função.

As mudanças no mercado de trabalho são influenciadas por uma diversidade de mudanças, estas que estão ligadas a inovações da tecnologia, globalização, a grande presença de mulheres e o individual de cada um. Dessa forma todas as pessoas precisam está preparadas para que se encaixe em uma oportunidade de emprego e quem estiver mais bem preparado conseguirá. A diferenciação de perfis é cada vez maior no país e mundo, pessoas com habilidade que possibilite mudanças nas empresas (CHIAVENATO, 2004).

Dessa forma a visão do autor é que o colaborador ou quem procura por uma vaga de emprego precisa sempre estar preparado e qualificado para a vaga que procura. Com a mudança e evolução continua é necessário que esteja preparado a todo o momento.

Segundo Chiavenato (2005) a grande preocupação dos jovens no mercado de trabalho, é por está cada vez mais exigente, fazendo cobranças por profissionais que estejam preparados e adquirindo sempre conhecimento que possibilite melhor desempenho de sua função. E muitas vezes esses jovens cursam uma graduação, mas não se aperfeiçoam e nem procuram outros meios que possibilite mais conhecimentos.

Com a evolução e a globalização as empresas tornaram-se mais exigentes com seus colaboradores, muitos que terminam a graduação não exercem a função na área que se formou, isso ocorre porque as empresas estão cada vez mais exigentes e os profissionais são formados mais não tem uma qualificação a mais.

Para Reich (1998) com a revolução da informação o setor industrial no mercado de trabalho tem tido uma mudança rápida, pois tem uma economia em serviços, já que as organizações estão oferecendo poucas vagas a candidatos e a produção vem aumentando cada vez mais, o que ocorre é que com o perfil do empregado ele tende a solucionar diversas tarefas e até mesmo função, o que é um diferencial na empresa.

O que deve existir entre os dois a organização e o colaborador é aceitação que o mercado necessita dos dois e assim está diferença, pois no passado existia grandes conflitos por ambas as partes acharem que estavam sendo explorados um pelo outro. O que deve está claro nessa cooperação entre os dois é que se um cresce o outro irá junto usufruir dos benefícios conquistados por ambos (REICH, 1998).

O gestor de uma empresa precisa notar que necessita desse colaborador para que sua empresa caminhe para frente, dessa forma procurar meios que demonstrem uma parceria entre ambos é de fundamenta importância para o sucesso da organização.

Segundo Dubar (2010) sobre qualificação existe uma infinidade de significados, onde é demonstrado toda e qualquer forma que prepare o colaborador a se tornar mais eficaz e está preparado para mudanças e algumas quedas que poderão ocorrer na empresa. O profissional deverá não só ter o conceito sobre a qualificação mais a prática também, possibilitando crescimento profissional e sucesso do seu trabalho.

Para Chahad (2003), outro fator importante que tem contribuído para mudanças no cenário do Mercado de Trabalho é a pressão demográfica. O trabalho

formal não tem condições de absorver o excesso de mão de obra dos centros urbanos. Esse excesso foi ocasionado pela chamada “onda jovem”, ou seja, nas décadas passadas, nasceu um grande número de pessoas que agora são direcionadas ao Mercado de Trabalho, que não conta com uma proteção social adequada aos desempregados e motiva, assim, o desemprego e a informalidade.

A geração representa o fluxo em que vive o país, e assim a mão de obra é cada vez maior, e com isso ocorre a grande onda jovem, muitas vezes procura outros meios de estar no Mercado de Trabalho e muitas vezes aceita a irregularidade como forma de sustento.

A renda dos funcionários com maior tempo de serviço na empresa não acompanharia os rendimentos do mercado. As transformações socioeconômicas estariam discriminando a força de trabalho jovem e aquela sem qualificação. Em boa medida isso aconteceria em função dos avanços tecnológicos que impunham uma força de trabalho mais qualificada e educada, capaz de ocupar qualquer função. Com isso o Mercado de Recursos Humanos deveria estar amparado por uma educação mais consistente e presente (CHAHAD, 2003).

O grande de número de pessoas que estão à procura de emprego, sem qualificação é grande, com isso muitas empresas contratam essas pessoas por um baixo salário e sem condições ideais de uma pessoa com qualificação, por isso muitas vezes os graduados ficam impossibilitados de exercerem suas funções.

Segundo Lacombe (2004) o mercado de trabalho é composto pelas vagas que uma empresa tem disponíveis a ofertar e os candidatos que procuram por uma possibilidade de se instabilizar e conseguir se destacar e até mesmo conseguir uma promoção que possa lhe trazer melhorias.

Para Chiavenato (2004) no mercado encontra-se transações que pode-se chamar de intercambio, onde são encontrados oferecedores de produtos ou serviços e aqueles que estão dispostos a fazer a diferença nesse intercambio como um colaborador.

Ainda destaca Chiavenato (2005) nota-se que há uma grande evolução tanto nas definições sobre o mercado e o que mais exige e espera de novos perfis de emprego no país, pois essas mudanças ocorrem tanto dentro como fora das empresas, e elas exigem que seus colaboradores ou até mesmo novos candidatos estejam acompanhando sempre as mudanças e principalmente preparados para superar essas mudanças existentes.

1.1 RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO

Segundo Chiavenato (2004) recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

> O recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os textos (CHIAVENATO, 2004, p. 113).

De acordo com o pensamento de Chiavenato (2004) citado acima, observa-se que o recrutamento interno atua sobre os candidatos que operam dentro da empresa, ou seja, os funcionários que têm interesse de ser promovidos ou transferidos para outras atividades que lhe favoreçam. Já o recrutamento externo trata-se dos candidatos que estão fora da empresa, submetendo-se ao processo de seleção. Um privilegia os atuais funcionários, oferecendo melhores oportunidades dentro da organização, o outro, procura candidatos externos que agreguem experiências e habilidades não viventes na empresa. O recrutamento misto é a decorrência de um recrutamento que possivelmente irá gerar uma nova vaga desta pessoa transferida, devendo assim se fazer um recrutamento externo. Isto quer dizer que no recrutamento misto podem ser realizadas as duas formas de contratação tanto externa quanto interna.

O procedimento de recrutamento dispõe-se a buscar, no mercado de trabalho, profissionais que mais se adequam ao perfil solicitado pela vaga a ser preenchida na empresa e buscam evidenciar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputadas.

Para Ribeiro (2005, p.52) o recrutamento visa colher informações dos candidatos disponíveis a uma vaga e assim as organizações cobram que estejam aptos e qualificados para que possam ser contratados e fichados na empresa, pois com a evolução do mercado faz-se necessário à cobrança.

O recrutamento pode ser interno, quando os candidatos são recrutados na própria empresa e externo, quando os candidatos são recrutados no Mercado de

Trabalho. Ambos podem ser aplicados simultaneamente. Segundo Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006), o recrutamento interno ocorre quando a organização procura preencher uma vaga para um posto de trabalho (cargo) mediante o remanejamento de funcionários, que podem ser promovidos ou transferidos.

Esse método privilegia os próprios elementos da organização. A principal vantagem é a velocidade do processo, pois o recrutamento interno é mais rápido que o externo, além de ter baixo custo e gerar motivação com a promessa de ascensão profissional (MARRAS, 2000).

Contudo, esse meio de recrutamento bloqueia a entrada de novas ideias e funcionários com diferentes experiências de trabalho, o que dá margem à conservação de rotinas e métodos de trabalho e, consequentemente, comodismo por parte dos funcionários. Pode também gerar conflitos e desmotivação entre os empregados que não conseguiram a promoção.

Segundo Gil (1999), o recrutamento interno tem por objetivos motivar os funcionários, oportunizar o desenvolvimento de uma carreira profissional e agregar qualidade nos produtos e serviços da empresa. Estes aspectos são fundamentais para o desenvolvimento do processo interno, porém é de extrema importância que haja conhecimento sobre a cultura e a política da organização associadas às necessidades de pessoas.

Em geral, o recrutamento interno pode envolver:

1) Transferir uma pessoa de uma posição para outra;

2) Promover uma pessoa de um nível para outro;

3) Transferir, promovendo pessoas;

4) Desenvolver pessoas;

5) Planos de carreira.

Segundo Chiavenato (2006) o recrutamento interno aproveita melhor o potencial humano das organizações; motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; incentiva a permanência e fidelidade dos funcionários; aproveita os investimentos da organização em treinamento; o custo financeiro e menor em relação ao recrutamento externo e apresenta maior índice de validade e de segurança, além de ser mais rápido. Já para Fidelis e Banov (2007) entre as vantagens do recrutamento interno estão: indicar que a relação entre empresa e funcionário não é negativa, pois a empresa oferece chances, valoriza seus empregados e promove funcionários com mais tempo de empresa. Na opinião

de Lacombe (2005) os funcionários estão disponíveis, assim as vagas serão preenchidas mais rápidas, o custo de admissão é praticamente zero, a probabilidade de acerto tende ser bem maior e a rejeição pelos colegas de trabalho será menor. Outra vantagem do recrutamento interno é o aumento da produtividade pelo fato do empregado trabalhar mais motivado.

As desvantagens do recrutamento interno é o fato de haver uma maior exigência e condições dos funcionários. Para Chiavenato (2006) o recrutamento interno pode bloquear a entrada de novas ideias, expectativas e experiências e pode gerar conflitos de interesses. Já para Carvalho e Nascimento (2004) entre as desvantagens estão às dificuldades em se obter aprovação dos gestores para liberar seus colaboradores mais eficientes, os quais são candidatos em potencial à promoção.

O autor quer dizer que a gestão de pessoas é relativa e depende de vários aspectos para funcionar. E também um assunto tão atual na área de administração, mas que ainda é um discurso para muitas organizações, ou seja, em muitas delas ainda não se tornou uma ação prática.

Segundo Lacombe (2005) entre as desvantagens do recrutamento interno estão à falta de conhecimento adequado das qualificações dos funcionários, causando a perda de bons colaboradores.

Segundo Chiavenato (2004, p. 131),

> [...] dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer.

Dessa forma é notório que o que ocorre nas empresas são os comportamentos, pois cada um possui uma diferença individual, pela conquista de seus objetivos e com isso ocorre os comportamentos que varia de pessoas para pessoa, isso influencia pois alguns chegam a uma melhor condição ou até mesmo melhorias de vagas já outros não.

1.2 O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS

Segundo Aires (2007) mesmo depois do recrutamento ainda é realizado a seleção, onde cada colaborador se encaixa melhor nas funções que irá desenvolver como uma forma de não ter problemas nem o indivíduo, como a empresa em si pela baixa atuação do mesmo. Pois a empresa deve ser analista diante de seu gestor em notar qualquer controvérsia que possa influenciar no desenvolvimento do mesmo.

Com a atualidade diante do trabalho as empresas têm a necessidade de tomar e promover medidas como forma de estratégia para não fechar suas portas e continuar no mercado competitivo, e uma das estratégias é manter seus colaboradores sempre seguros em virtude das funções que exercem.

Ainda sobre o pensamento de Chiavenato (2004), pode-se afirmar que de um lado temos o cargo a ser preenchido ou as competências desejadas, temos do outro, candidatos profundamente diferentes entre si, disputando a mesma posição. Nesses termos, a seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão.

O autor ainda destaca que há duas situações uma é a necessidade que a empresa possui em preencher a vaga disponível diante das competências desejadas e exigidas pela mesma e do outro lado candidato que procura uma oportunidade de emprego, onde o diferencial que cada um tem será o grande carro chefe para que alcance a vaga (CHIAVENATO, 2005).

O gestor de uma empresa desse está sempre atento quanto ao processo de recrutamento e seleção dos colaboradores e através dos dados analisar e verificar se o candidato está apto para exercer tal função e assim ter a ajuda do mesmo para que a empresa se mantenha no mercado e seja como diferencial.

De acordo com Milkovich e Boudreau (2000) as empresas procuram sempre novas estratégias que ajude na seleção e para obter informações necessárias dos candidatos e testes que demonstrem os conhecimentos necessários exigidos pelas organizações, isso é mais comum quando alguns candidatos apontam conhecimentos iguais e diante disso os responsáveis da empresa aumentam as técnicas aplicadas.

Para Martins (2007) quando as empresas abrem vagas disponibilizam de uma variedade em técnicas de seleções, onde são exigidas todas as informações sobre os candidatos e qualquer informação para se chegar uma solução diante dos procedimentos para o que melhor se encaixa no perfil.

Portanto, Guimarães & Arieira (2005):

> A entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações, ela tem inúmeras aplicações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento, a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social, até entrevista de desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de administração de recursos humanos das organizações (GUIMARÃES & ARIEIRA, p. 2005).

As empresas promovem uma diversidade de entrevista, em dimensões diferentes para que assim analise o perfil do candidato a uma vaga, verificando se o mesmo afirmará com convicção suas informações, até mesmo quando um colaborador é desligado há todo um processo.

Ao ser realizado a entrevista, onde é um processo entre um conjunto de pessoas ou somente duas, diante disso há uma interação entre todos conforme é pedido pela equipe responsável. As entrevistas são classificadas de acordo com as questões e as respostas podendo ser como cita (CHIAVENATO, 2009):

Entrevistas padronizadas, abertas ou fechada elaborada de acordo com as exigências da empresa e principalmente com as habilidades que cada candidato possui. É sempre realizada de múltiplas escolhas como positividade e negatividade, para que se alcance o objetivo de obtenção de informações desses candidatos, e também perguntas de explicação simples onde nas respostas analisaram o comportamento de escrita desse candidato.

A parte de selecionar o profissional que preencherá a vaga disponível na empresa fica por conta do gestor, que através das informações verificará se o mesmo possui qualidades que se enquadre no perfil exigido pela organização e ele pode solicitar outras maneiras de avaliação para se chegar a uma conclusão.

1.3 COMPETÊNCIAS DESEJADAS PELAS ORGANIZAÇÕES

É interessante observar que, antigamente, a expressão competência era associada à linguagem jurídica com intenção no julgamento de determinadas questões. Ao passar do tempo, o conceito passou a qualificar o indivíduo por meio de suas capacidades no desempenho das funções no trabalho (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001 apud ODERICH, 2005).

Desde então, competência a partir do senso comum é utilizada para dizer que uma pessoa tem qualificação para realizar alguma coisa ou contrário a isso, incompetência se traduz na falta de capacidade para realização de algo ou ainda

quando a realização não foi bem executada. Em alguns casos, competência se traduz em responsabilidade, superação ou atingimento das metas (FLEURY, 2000).

O profissional moderno precisa de inúmeras habilidades técnicas para desenvolver suas tarefas. Contudo, por mais conhecimento técnico, ainda assim, precisará desenvolver habilidades comportamentais.

As competências também podem ser entendidas como a "[...] maneira pela qual a empresa quer ser reconhecida pela sociedade, tendo como base sua missão, visão e valores transformados em conhecimentos, habilidades e atitudes" (FELIPPE, 2006, p.7).

Para Rabaglio (2008) podemos definir competências como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes especificas que permitem ao indivíduo desempenhar, com eficácia, determinadas tarefas, em qualquer situação, de forma peculiar. Este conjunto ao longo do tempo foi conhecido como CHA, que consiste em:

(i) Conhecimento: o domínio intelectual da área de atuação, do conhecimento, da informação, entender clara e corretamente. Este item comporta ainda a escolaridade, a especialização, os cursos que o candidato fez ou está fazendo;

(ii) Habilidade: capacidade de saber fazer, da aplicação técnica, da experiência;

(iii) Atitudes: Capacidade de agir, de comportar-se, de tomar decisões adequadas às exigências do momento.

Para o autor, o que diferencia o CHA já utilizado no passado do atual é a ênfase dada às competências comportamentais. No passado, o foco estava na competência técnica (habilidade), hoje a técnica é vista como inerente ao cargo e o que dará o diferencial ao cargo são as competências comportamentais (atitudes).

> Competências comportamentais: atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.: iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo, espírito de equipe, bom humor, persuasão, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade etc. (RABAGLIO, 2008, p. 6).

Conforme citado pelo autor, as competências comportamentais são importantes, porém é importante salientar que o conhecimento, o domínio técnico deve estar em conjunto com outras competências para se chegar ao objetivo.

Bitencourt (2005) afirma que o desenvolvimento das competências no âmbito organizacional dá-se pela apropriação do conhecimento (saber) em ações no trabalho (saber agir). Sendo neste momento que o desenvolvimento de competências agrega valor às atividades e à organização. Já Sveiby (1997) defende que uma parte da nova riqueza das organizações está centralizada em competência.

O autor separa empregados como profissionais e equipe de suporte. A partir de então, qualifica a competência dos profissionais de acordo com seu grau de responsabilidade e área de atuação. Sobre esses aspectos, Dutra (2004, p. 23) diz:

> De um lado temos as organizações. Estas originam-se da gênese e do processo de desenvolvimento da organização e são concretizadas no seu patrimônio de conhecimentos.[...] De outro lado temos as pessoas, com seu conjunto de competências que pode ou não estar sendo aproveitado pela empresa. Organização e pessoas, lado a lado, propiciam um processo contínuo de troca de competências. A empresa transfere seu patrimônio para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, dentro ou fora da organização. “As pessoas, por seu turno, ao desenvolver sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, dando-lhe condições para enfrentar novos desafios” (DUTRA, 2004, p. 23).

A empresa e seus colaboradores devem andar juntos e assim almejar o sucesso e crescimento da organização e que os colaboradores possam crescer e batalhar pelas suas conquistas. O trabalho em equipe é de grande relevância, pois o conjunto é mais forte através da capacidade que cada um possui e que devem usar como fonte de melhorias e inovações.

2 MERCADO DE TRABALHO PARA NOVOS ADMINISTRADORES

Segundo Senge (2009) o mundo está em constante mudança e essa mudança ocorre com a tecnologia essa que por sua vez vem transformando e principalmente carregando o conhecimento e assim os novos profissionais devem está com a mesma evolução como sendo uma forma de suprir as necessidades que esse mundo evolutivo demonstra.

A tecnologia chega com uma revolução para o mercado e o profissional tem que esta adequada a essas exigências como forma de alavancar todas as possibilidades de melhorias que necessitam para a sobrevivência no mercado de trabalho.

É relevante que as empresas saibam a fundo qual o perfil do administrador e da empresa, para que assim seja realizado um levantamento e analisar se os dois estão com as mesmas perspectivas diante do mercado que muda a todo o momento no país e no mundo. A qualificação disponível na empresa fará que seus colaboradores e gestores tenham uma visão diferenciada diante de qualquer problema que vier aparecer na sua gestão (SENGE, 2009).

Porém, a globalização apresenta impactos e principalmente transformações através da tecnologia da informação diante de seus administradores e empresas:

> Com a Revolução Digital no Limiar do Terceiro Milênio, novas ideias, recursos e desafios apresentaram-se para as organizações e seus administradores. A concorrência em escala global e escassez de recursos forçaram muitas organizações a buscar padrões cada vez mais elevados de eficiência. A tecnologia da informação criou novas oportunidades e desafios para todos os tipos de organizações (MAXIMIANO, 2009, p. 459).

A tecnologia da informação vem agregar valor diante da gestão do administrador e assim o gestor poderá tomar decisões que influenciarão no futuro dessa empresa, como instabilidade e prevenção de quedas e quebras com a competividade do mercado no país e no mundo.

As empresas ao contratarem um administrador procuram sempre por profissionais que estejam adaptados e preparados a enfrentarem as complicações que o mercado apresenta tanto dentro como fora da organização, e assim terá seu crescimento pessoal e principalmente os objetivos que a empresa almeja. Esse administrador é responsável por está influenciando em todos os setores de uma

organização para que interfira e também que entenda como realizar qualquer que seja uma mudança, diante disso Senge (2009):

> As organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. A aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional. Entretanto, sem ela, a aprendizagem organizacional não ocorre. Um pequeno número de líderes organizacionais começa a reconhecer que é preciso repensar radicalmente a filosofia empresarial necessária ao compromisso com a aprendizagem individual (SENGE, 2009, p. 177).

Portanto as inovações da tecnologia mudam a todo momento e as empresas buscam também por profissionais que acompanhem e estejam favoráveis a essas mudanças, como é o caso de está sempre a procura de novo conhecimentos onde estará trazendo os benefícios para a organização.

Segundo Drucker (2006) o administrador está a frente como um colaborador da diferença que influencia em diversas áreas e formas para o bem da empresa e até mesmo dos outros colaboradores, pois essa diferença é a chave para a competição do mercado como um processo cauteloso de mudança.

Toda essa mudança gera conflitos e situações confusas dentro de uma empresa, mas o administrador é o responsável por tornar essas mudanças com um diferencial brando, pois a tecnologia agrega valores que serão de importância para a organização.

2.1 O ADMINISTRADOR DE EMPRESAS E SUA FORMAÇÃO

O administrador vem surgir através do crescimento da indústria e a necessidade de uma pessoa que pudesse realizar as tarefas de responsabilidades nas organizações. Diante disso a mudança é cada vez maior, onde é encontrado colaboradores que atuem com diversificação de serviços, que possam tomar decisões e principalmente a manter essa empresa no mercado, estando sempre a frente da concorrência, e assim através do uso da tecnologia cada vez mais ocorre melhorias que influencie nesse processo de gestão, o que vem ser o diferencial para alcançar os objetivos da organização.

O administrador é uma parte fundamental de uma empresa, é ele que está a frente, que é responsável pelo aumento de produtividade e assim tomador de

decisões de acordo com a necessidade dessa organização, e assim está sempre desenvolvendo seu potencial (FRESMAN, 1999)

Segundo Drucker (2006) descreve que o administrador é de grande relevância para uma organização, o mesmo possui três áreas que através delas será o sucesso da empresa, pois com a finança estruturada, a parte de recursos humanos com o processo de acompanhamento da equipe e por fim o marketing positivo, é a parceria para uma empresa se manter no mercado.

Para Chiavenato (2007) o administrador é um criador de estratégias de negócios, onde o mesmo busca sempre está alcançando os resultados repassados a ele e assim elevar o máximo o crescimento dessa organização no mercado. E de acordo com Kanitz (2006) a redução de empresas a falência no país é maior pela gestão que os administradores seguem a risca e principalmente pela sua gestão onde procura sempre está no nível maior na sua gestão.

Ainda para Drucker (1998) o que torna o administrador ser o diferencial é como foi sua formação, pois através dela esse profissional atua em um diversidade de áreas e funções, pois o conhecimento adquirido, fará que ele possa diagnosticar e principalmente montar estratégias que elevem qualquer crescimento na empresa.

Segundo Saviani (APUD Godim, 2002), relata que a educação e a atuação no trabalho andam juntos, pois para que seja um profissional o mesmo deve passar por um educação que o preparar para o mercado de trabalho e assim fazer referencia ao diferencial seu diante da empresa e com mais segurança no crescimento no mercado que é um dos objetivos mais almejados pelas empresas em qualquer ramo.

Entende-se que de qualquer forma há a necessidade do profissional obter conhecimentos na área que almeja entrar no mercado de trabalho, pois através da teoria a pratica será mais evolutiva e principalmente diferenciada, diante da sua atuação em uma função na empresa.

Segundo Saviani (apud Marconato, 2008) e dessa forma que o profissional procure sempre meios e métodos para se continuar a estudar e procurar conhecimentos, pois com a evolução constante da tecnologia esses profissionais devem está preparado qualquer evolução e assim está apto e preparado para que possa enfrentar alguma crise que venha ocorrer.

A grande diferença de um profissional está de como o mesmo possa evoluir em sua função através de seus conhecimentos e principalmente de que forma usará esse conhecimento para que se tenha uma boa gestão diante da empresa que a

exerce, o que é demonstrado através dos resultados repassados pelo setor de levantamento de informações diariamente a setor responsável.

Segundo Hesselben (1996) o curso de administração cursando em uma instituição de ensino, vem com o objetivo de formar profissionais que possam atuar no mercado de trabalho a frente de empresas e que assim realizem todo o processo e exigências relacionadas a ele, pois o mesmo deve englobar a seus conhecimentos ter visão ampla, ser autentico e principalmente corajoso para a agregar valor a sua tomada de decisão.

De acordo com isso é notório que esse administrador seja um individuo ousador para que a frente de uma administração veja ser o principal aliado no mercado de trabalho, realizando toda a diferença e dessa forma conseguir as estratégias necessárias para o sucesso da mesma.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO E O PERFIL DO ADMINISTRADOR

Drucker (2004) a evolução do mercado vem trazendo consigo toda a alta cobrança dos profissionais administradores, pois os mesmos devem está ligados às mudanças constantemente e principalmente que possam está com a visão no mercado exterior o que é o grande influenciador da falência das empresas.

Pois o administrador deve ser conhecedor de todos os setores da empresa que necessite de acompanhamento para que assim tome decisões necessárias e mude o cenário no mercado, pois isso é uma forma de demonstrar que a empresa está segura diante de alguma crise que venha ocorrer tanto no país como fora dela também.

Para Oliveira (2007) os administradores devem está em continuo relacionamento com o mundo interno fora da empresa, pois a analise que ele deve fazer fará a diferença para que essa organização não corra o risco de fechar suas portas e que essa gestão seja o foco de sua desestruturação.

Existe visão diferenciada, pois no passado o administrador tinha a característica de um profissional que era amplamente diferenciado na sua função, pois hoje com a atualidade esses profissionais devem está sempre atentos a modificações e principalmente as mudanças que irão influenciar na tomada de decisões e assim não ser prejudicado pelo acompanhamento do conhecimento (QUEIROGA ET AL., 2007).

Por isso que as empresas cobram que seus gestores e colaboradores estejam sempre atualizando seus conhecimentos, como forma de prevenção diante do mercado, e assim que estejam preparados para qualquer eventualidade ou até mesmo uma queda no mercado.

Segundo Carvalho (2009) relata que o mercado de trabalho é oficial a função do administrador dentro da mesmo e que isso influencia de forma positiva, onde é cobrando do administrador e ele deve possuir capacidades e habilidades que o torne diferente de qualquer outra, que seja capaz de solucionar problemas em pouco tempo.

O grande diferencial do administrador está em atitudes rápidas e principalmente que utilize suas estratégias como forma de alcançar os objetivos propostos, exercer sempre sua liderança e assim demonstrar seu potencial diante de qualquer situação que tenha que superar.

Azevedo (1992) afirma que o grande problema é principalmente o fechamento e insucesso de uma empresa está em uma administração sem qualificação e também por pessoas sem os conhecimentos adequados para enfrentar o dia a dia no mercado evolutivo.

A visão sobre o mercado, demonstra que muitas empresas estão a beira da falência ou já fecharam pelo motivo de uma péssima administração que é feita por profissionais não qualificados na área que exercem suas funções e isso é ocorrido pela falta de conhecimento que os mesmos não possuem, pois as vezes as empresas empregam pessoas por um salário mais baixo e isso trará problemas futuros.

Segundo Robbins (2000) descreve que não é só o mercado que está em mudança, o administrador também está sempre em companhia da sua organização, pois deve está procurando meios e métodos que o ajude a driblar todos os obstáculos que influencie na queda da mesma.

Assim como o mercado evolui que os seus administradores os acompanhe com conhecimentos que será de grande relevância tanto para sua atuação frente a empresa como ate mesmo o crescimento da mesma, pois poderá avaliar certos riscos e apostar em procedimentos novos.

Segundo Drucker (1992) as instituições de ensino devem também realizar diante de seus acadêmicos, estratégias que influencie os mesmos em seus

trabalhos, pois a grande maioria dos estudantes trabalham como empregados e assim devem demonstrar um diferenciamento na sua função.

O grande diferencial está na formação onde as instituições tem o papel de preparar seus acadêmicos para que enfrentem o mercado como colaboradores e não dono, assim terão que se esforçar e fazer o possível para se manter e por em ação todo aprendizado para se tornar diferencial (DRUCKER, 1992)

Para Gold (1996) diante do perfil dos administradores é questionado a eficácia que cada um apresenta, pois uma administração ao obter conhecimento sobre sua área muda sua visão, pois ao vê os mais antigos e suas adaptações ao mercado, toma decisões necessárias e assim muda radicalmente o modo de administração, claro que isso influenciando o melhor para a empresa.

Dessa forma é notório que os autores demonstrem a grande preocupação desse individuo no mercado pois através dele que será feito todo o processo de crescimento e até mesmo de driblarem contra o mercado para que não se feche as portas. Que esses administradores estejam preparados e principalmente adequados ao dia a dia de forma está em contato direto por mais conhecimento que influencie na sua função.

2. 3 DIFICULDADE QUE ESSES PROFISSIONAIS ENCONTRAM NO MERCADO

Segundo Robbins (2000) descreve que os jovens ao terminar a graduação encontram uma variação de problemas no mercado de trabalho, muitas vezes o emprego que lhe é oferecido não condiz com o pensamento que esse novo administrador tipo como baixo salario, não ocupar a vaga que condiz com sua graduação e tudo isso influencia para a baixa estima de recém-formado. Há casos que pessoas sem uma graduação ou especialização possuem o cargo que era pra ser do graduado por ser parente ou amigo do gestor da empresa.

Dessa forma as constantes diferenças encontradas vêm tornando cada vez mais o mercado ser influenciador de desistência, pois os jovens quando não encontram uma oportunidade de acordo com sua graduação, tendem a se encaixar em qualquer cargo para não ficar sem trabalho.

Já Carvalho (2008) relata que existe algumas maneiras de o recém-formado ingressar no mercado de trabalho como é o caso de estagio que possibilita o mesmo a ter experiências e que isso poderá ajuda-lo no futuro, há também concurso publico

que é uma forma segura, pois ao passar o individuo possui uma carreira já permanente diante do mercado de trabalho. O autor ainda cita que esses tipos de ingressar no mercado não quer dizer que o formando esteja apto para seguir uma função de administração, mas é uma ajuda diferenciada para seu sucesso.

Ao obter experiências através de estagio é um diferencial para o recém-formado no mercado de trabalho, pois lá poderá analisar e por em pratica o que aprendeu, alguns estagiários conseguem se manter permanente nos locais onde estagiou, depende muito do seu empenho e conhecimentos diante da sua função.

Para Drucker (1992) as empresas ao contratarem um colaborador para um emprego formal exigem que o mesmo tenha qualificações e exige uma serie de conhecimentos diante da função que está a disposição, pois muitas organizações dispensam essa cobrança e assim tendem a pagar um valor diferenciado para que exercer a função, já que o qualificado tem valores diferenciados por conta do conhecimento apresentado.

É diante dessas hipóteses que há o grande conflito no mercado pois as empresas procuram por pessoas que muitas vezes não tem conhecimentos adquiridos através de uma graduação mais que o custo de salários é bem menor, sendo um melhor para essas empresas.

Segundo Midori (2004) existe a opção do programa de trainee que possibilita ao graduando que cursam o ultimo semestre ou até mesmos os que já terminaram o curso até dois anos, uma possibilidade de treinar e estruturar esse individuo para o mercado de trabalho e então o mesmo será encaixado e assegurando como um colaborador normal na empresa, mas com a data limite repassada pelo programa, é uma forma de preparação e diferenciação do mesmo.

Os programas de incentivos a jovens no mercado tem influenciado cada vez mais a procurarem por oportunidades que possam melhorar suas qualificações e assim conseguirem uma vaga no mercado de trabalho, principalmente para exercerem suas funções de acordo com sua graduação.

Bernandes (2011) relaciona alguns itens que são exigidos pelas grandes empresas multinacionais, que seus colaboradores falem fluentemente a língua inglesa e até mesmo uma terceira língua como sendo uma forma de incentivar os colaboradores e estagiários a procurar melhorias e conhecimentos para estarem disponíveis no mercado de trabalho.

Segundo Midori (2004) existem feiras de carreiras que são uma oportunidade de grande relevância para que os recém-formados de níveis médio e superior apresentem seus currículos e exponham seus conhecimentos para que assim possa ser selecionado para uma vaga na empresa e diante do mercado de trabalho estar aptos a situações de crises que venham ocorrer na empresa ou até mesmo país.

Diante do exposto neste capitulo é evidente que a grande preocupação dos recém-formados está na sua chegada ao mercado de trabalho, que por sua vez se torna cada vez mais exigente diante da evolução e constantes mudanças no país e no mundo. Já os novos administradores devem possuir seus perfis para que assim conquiste uma vaga e que exponham seus conhecimentos, mas para que isso ocorra é necessário que as empresas abram espaços para esses formandos.

3 DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos Formandos 2017 da Faculdade de Itaituba - FAI

3.1 METODOLOGIA

3.1.1 TIPO DE ESTUDO

A metodologia é o caminho que apresenta as discussões de todo o trabalho científico, identificando a linguagem dos autores ao campo de pesquisa, tendo como suporte o levantamento bibliográfico com a contextualização de autores para fazer o julgamento dos capítulos à análise dos sujeitos da investigação do tema.

Segundo Gil (2002) o levantamento bibliográfico demonstra através de referenciais teóricos de autores que publicam para assim analisar e discutir de forma que sirva como contribuição cientifica. Diante disso ao descrever esse tipo de pesquisa será escrito conhecimentos através do que foi pesquisado focando sempre a literatura cientifica e a relevância que o pesquisador realizou todo seu planejamento diante do estudo com a finalidade de construir um trabalho que possa demonstrar clareza na sua publicação e finalização.

No levantamento bibliográfico foram considerados preferencialmente, livros, artigos, revistas especializadas e trabalhos acadêmicos publicados recentemente. Considerando entre os autores no levantamento DRUCKER (2006), CHIAVENATO (2007), ROCHA (2008).

Foi realizada uma pesquisa de campo, tendo como uma abordagem qualitativa e quantitativa. Segundo Oliveira (1997) a pesquisa quantitativa demonstra através de números resultados que evidenciem algum fato de interesse pessoal ou público, para que assim demonstre precisão e que evite erros ou distorções na interpretação de dados. E a pesquisa qualitativa demonstra também que é possível demonstrar resultados sem o uso de estatísticas para se obter respostas dos entrevistados, sendo o processo que vale como significância.

> A pesquisa de campo caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa (pesquisa ex-post-facto, pesquisa-ação, pesquisa participante, etc.) (LAKATOS; MARCONI, 2002).

A pesquisa de campo foi realizada com Acadêmicos Concluintes do Curso de Bacharel em Administração, no ano de 2017, da Faculdade de Itaituba, onde foi aplicado um questionário composto por (13) perguntas, sendo (04) quatro perguntas abertas e (09) nove fechadas. Onde as mesmas evidenciam e destacam sobre a as dificuldades enfrentadas diante do mercado de trabalho após a conclusão do curso.

A partir de então será demonstrada a análise e discussão dos dados, baseando-se nas respostas dos entrevistados e fundamentando segundo alguns teóricos. Segundo Gil (2007, p. 17), pesquisa é definida como o:

> (...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados.

3.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: PERCEPÇÕES DOS ENTREVISTADOS

A pesquisa foi realizada com Acadêmicos do Curso de Bacharel em Administração, concluintes no ano de 2017, da Faculdade de Itaituba, com o intuito de demonstrar e averiguar as dificuldades enfrentadas pelos mesmos diante do mercado de trabalho que exige que seus colaboradores estejam aptos e preparados para estar à frente da administração de uma organização e assim esses acadêmicos relatam sobre o que impede de estar nesse momento no mercado. Perante isso a entrevista se inicia com a identificação dos mesmos e em seguida se os mesmos exercem funções relacionadas com sua graduação:

Quadro 01: Identificação dos Entrevistados

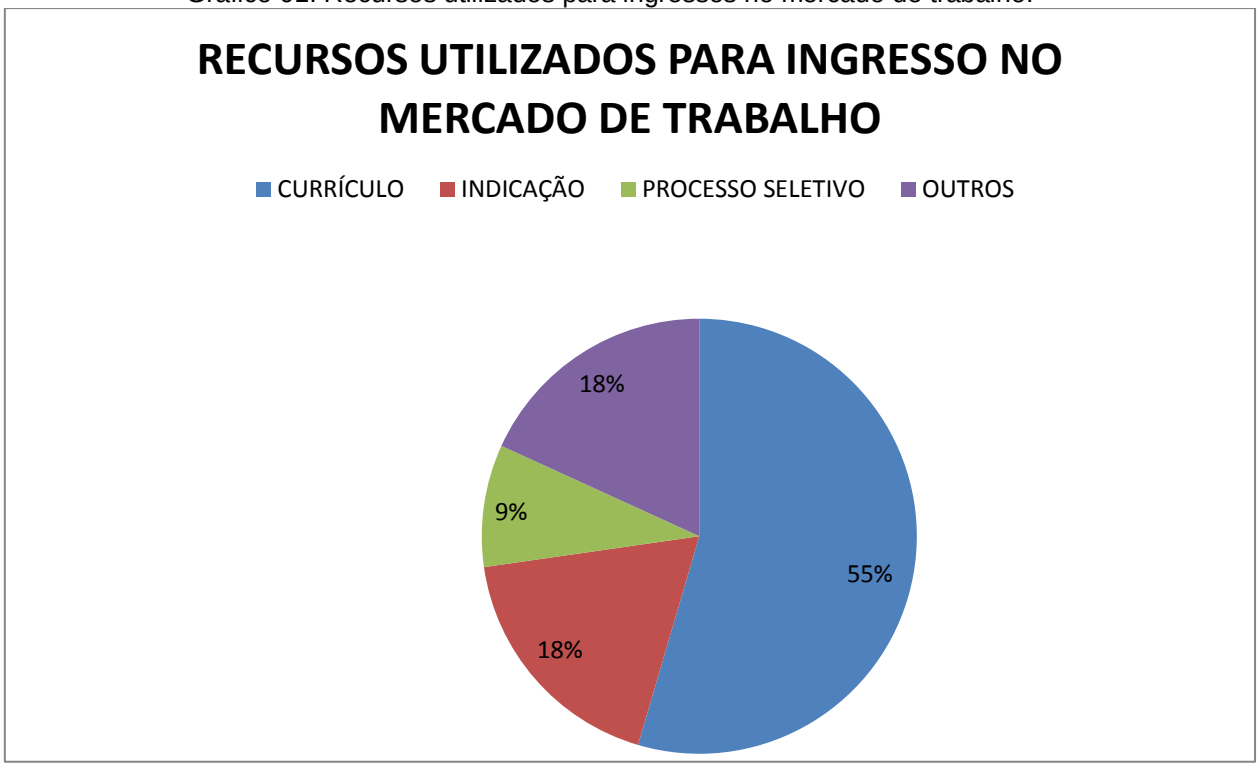
IDENTIFICAÇÃO	SEXO	IDADE	TRABALHA NA SUA ÁREA DE FORMAÇÃO
ENTREVISTADO 1	Fem.	21 Anos	Não;
ENTREVISTADO 2	Masc.	23 Anos	Não;
ENTREVISTADO 3	Fem.	24 Anos	Sim, Administração de pequena Empresa Familiar;
ENTREVISTADO 4	Fem.	22 Anos	Sim, Administrativo;
ENTREVISTADO 5	Fem.	21 Anos	Não, Nenhuma;
ENTREVISTADO 6	Fem.	27 Anos	Sim, Continuo;

ENTREVISTADO 7	Masc.	25 Anos	Sim, Administrativo;
ENTREVISTADO 8	Fem.	33 Anos	Sim, MEI-Trabalho com vendas e no ramo imobiliário;
ENTREVISTADO 9	Fem.	22 Anos	Não, Nenhuma até o momento;
ENTREVISTADO 10	Fem.	22 Anos	Não;
ENTREVISTADO 11	Fem.	22 Anos	Não, No momento somente estudando.

Fonte: Pesquisadora, 2017

3. Qual o recurso utilizado para ingressar no mercado de trabalho?

Gráfico 01: Recursos utilizados para ingressos no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisadora, 2017.

De acordo com os entrevistados 55% relatam que para seu ingresso no mercado de trabalho foi usado o método de currículo, onde são encontrados os dados de um candidato a uma vaga de emprego, sendo usado com frequência pelas empresas, já 18% citam que o ingresso ocorre pela indicação de pessoas já ligadas as empresas o que possibilita que o mesmo tenha sua admissão mais rápida, 18% utilizam outros meios e 9% através de processos seletivos.

Segundo Chiavenato (2006) as empresas usam como procedimentos um conjunto de técnicas para avaliar candidatos que estão à procura de uma vaga no mercado e assim existe uma variedade que pode ser usada como abordagem

para essa seleção, onde o setor de recursos humanos avalia todos os parâmetros necessários.

4. Qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho?

Quadro 02: Dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho.

ENTREVISTADO 1	O mercado não valoriza o profissional recém-formado, pois exigem que já tenham experiência adquirida na área;
ENTREVISTADO 2	O mercado está muito exigente, pois querem jovens que já tenham experiência prévia na área em que desejam atuar;
ENTREVISTADO 3	A falta de experiência é o fato negativo que mais reflete no mercado de trabalho;
ENTREVISTADO 4	A falta de experiência é um dos grandes obstáculos quando se busca uma colocação no mercado, pois geralmente as empresas buscam, por profissionais que possuam além de qualificações, experiências para que não haja uma “perca de tempo” em ainda preparar o trabalhador para o exercício do cargo.
ENTREVISTADO 5	Não respondeu;
ENTREVISTADO 6	É a empresa está disposta a dar apenas a primeira oportunidade;
ENTREVISTADO 7	Hoje o mercado é bem acirrado a maior dificuldade é obter um trabalho sendo a maior parte das empresas familiares;
ENTREVISTADO 8	Ter experiência, ter o perfil que a empresas buscam de pessoas mais novas, que estejam no padrão que a sociedade exige em algumas empresas é o que conta. E mesmo possuindo cursos de capacitação, com a atual crise o famoso QI (Quem Indica) ainda é o que faz conseguir mais rápido um trabalho;
ENTREVISTADO 9	Maior dificuldade que encontrei após minha formação que ainda não encontrei um emprego especifica na minha área de fato;
ENTREVISTADO 10	A maior dificuldade encontrada, foi a falta de pratica que o mercado de trabalho exige. Sem ela você acaba exercendo outras funções na empresa diferente da sua área de formação;
ENTREVISTADO 11	Atualmente o mercado Itaitubense possui o sistema nas empresas de

	trabalharem por indicações desta maneira deixando de dar oportunidade a quem realmente está capacitado para atender a demanda da mesma.

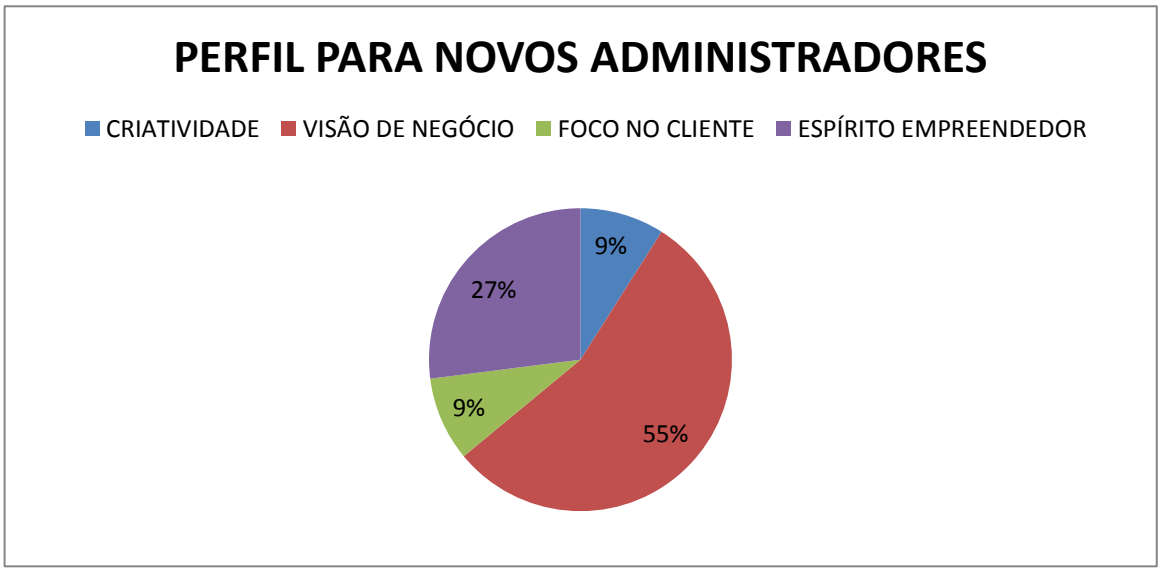
Fonte: Pesquisadora, 2017.

De acordo com as respostas dos entrevistados é notório o grande descontentamento diante do mercado de trabalho, pois alegam que as empresas procuram por pessoas da área, mas que não oportuniza vagas a recém-formados o que influi diretamente na desenvoltura desse acadêmico na sua vida profissional. E de acordo com os acadêmicos a falta de experiência é o grande vilão, pois as empresas exigem à experiência de concorrentes a vaga.

A classe jovem está totalmente prejudicada diante do mercado de trabalho, pois as empresas estão cobrando cada vez mais experiências, essas que não foram exercidas ainda por esse público que procura por melhoria e principalmente em atuar na área que graduou, dessa forma as empresas pouco acreditam não capacidade desse candidato (ROCHA, 2008).

5. As organizações estão delineando um novo perfil de colaboradores, com características que são extremamente importantes para o novo contexto organizacional, em qual você se encaixa?

Gráfico 02: Perfil para novos administradores.



Fonte: Pesquisadora, 2017.

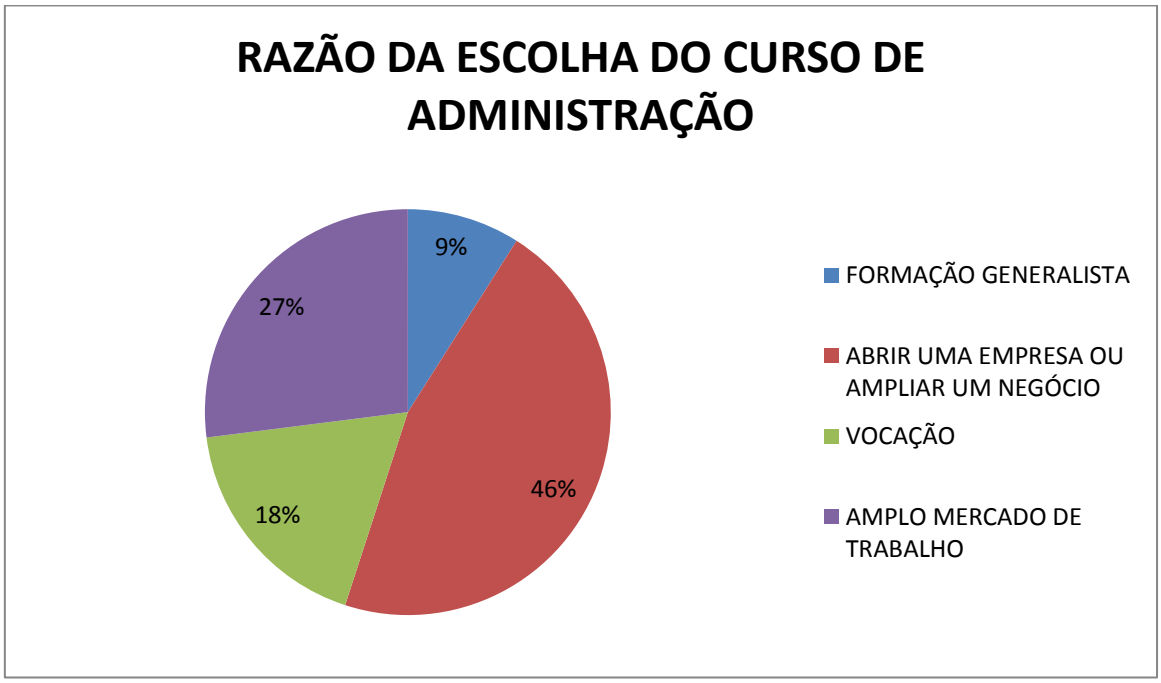
A quinta pergunta tem como resposta que 55% dos acadêmicos entrevistados

total responsabilidade de executar novos desafios para o crescimento da organização, 27% acredita que ter um espírito empreendedor é o diferencial para se destacar no mercado diante de uma vaga, já 9% apontam que a criatividade está em primeiro lugar como fator que levará o sucesso como administrador e por fim 9% acreditam que o foco no cliente é o principal objetivo de uma organização pois ele é o principal motivo de uma empresa está atuante no mercado.

Segundo Montenegro (1970) o administrador é uma pessoa que possui uma visão generalista e compreende de forma geral todo e qualquer processo sem implicações que seja de sua responsabilidade, pois a liderança em qualquer setor é se relevância para sua gestão.

6. Qual a razão da escolha do curso de administração?:

Gráfico 03: Razão da escolha do curso de administração.



Fonte: Pesquisadora, 2017.

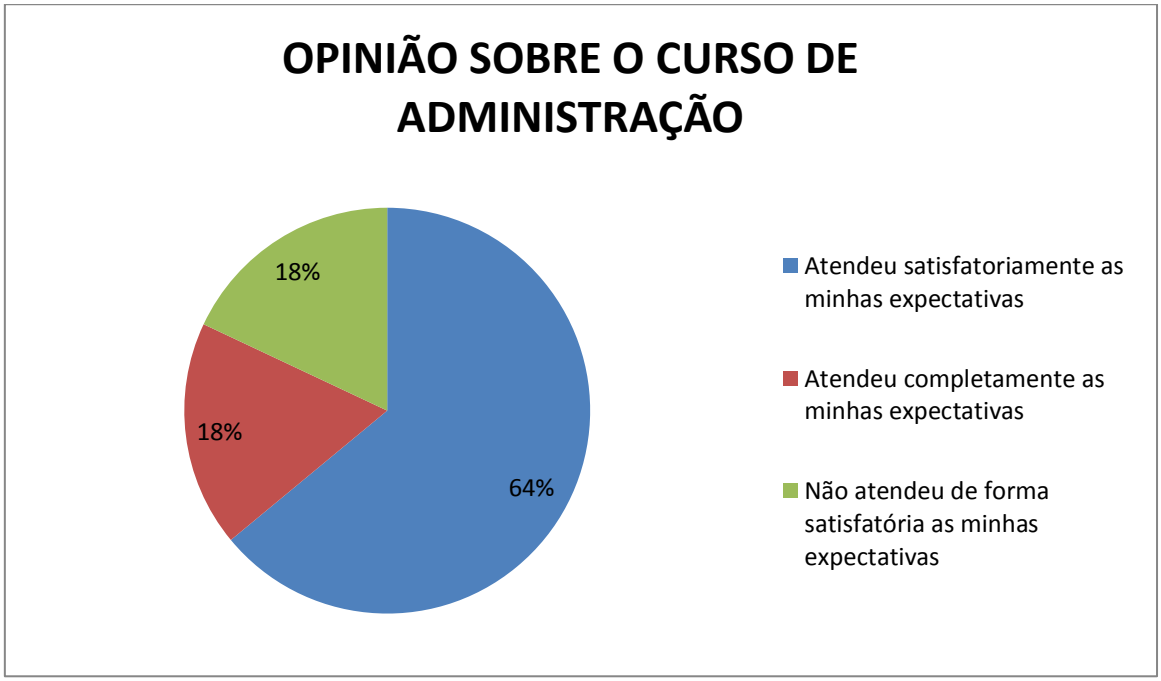
46% dos entrevistados escolheram a Graduação em Administração para que assim possam abrir uma empresa ou ampliar um negócio em andamento. 27% relatam a escolha baseada na amplitude do mercado de trabalho no que diz respeito às oportunidades encontradas, 18% afirmam que é vocação de um curso apaixonante que os motivou em terminar a graduação e por fim 9% que o curso de

administração demonstra uma formação generalista por sua diversidade de atuação em uma empresa.

Segundo Levenfus e Nunes (2002), ao se deparar com analises e levantamentos diante de cursos diferenciados um indivíduo demonstra interesse pelas informações repassadas diante do curso procurado, diante disso o acadêmico se interessa pelas aptidões que demonstra de acordo com o que o curso irá repassar, realizando dessa maneira uma segurança para que possa concluir os períodos e finalizar o curso.

7. Em relação ao curso de administração assinale a resposta que corresponde a sua opinião.

Gráfico 04: Opinião sobre o curso de administração.



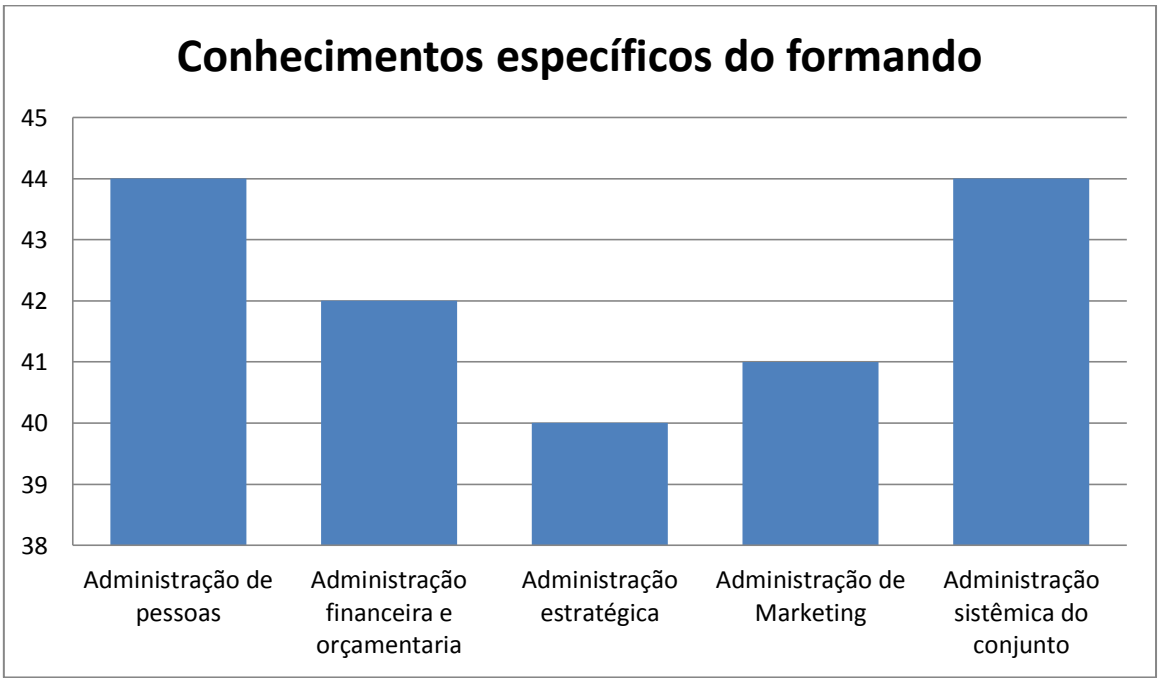
Fonte: Pesquisadora, 2017.

Ao analisar sobre a opinião que os acadêmicos têm diante do curso de graduação 64% responderam que o curso atendeu satisfatoriamente as expectativas que tinham sobre o mesmo, 18% afirma que o curso atendeu completamente todas as expectativas que tinham diante do curso e assim demonstra que esses acadêmicos estão realizados com a finalização e optaram pela escolha correta e por fim 18% que o curso não atendeu satisfatoriamente as expectativas que apresentava pelo mesmo.

Ungricht (1966) menciona que a pessoa quando vai escolher uma graduação é influenciado e muitas vezes não procura pelo conhecimento que vai lhe atribuir e assim sente-se insatisfeito, pois muitos deles seguem uma linha de transição ou até mesmo seguimento de crenças na sociedade em que vive.

8. Atribua nota de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, para os conhecimentos específicos do administrador:

Gráfico 05: Conhecimentos Específicos do formando.



Fonte: Pesquisadora, 2017.

Quando os acadêmicos são indagados sobre os conhecimentos relevantes para que se torne um bom administrador, os mesmos relatam como mais importante a administração de pessoas junto a administração sistêmica do conjunto em si, seguindo da administração financeira e orçamentária, realizando a administração de marketing e por fim a administração estratégica, dessa forma esses são os conhecimentos comentados pelos acadêmicos diante de sua atuação em uma organização. Pois através do conhecimento amplo dentro da organização será o diferencial desse administrador e principalmente à frente da função que exerce.

Para Botelho (1990), a visão de um administrador quanto a seu grau de

da empresa e isso influenciarão nas tomadas de decisões que forem necessárias, é empático, mas aceita concessões que possibilitarão melhorias.

9. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as competências necessárias ao administrador:

Gráfico 06: Competências Necessárias ao Administrador.

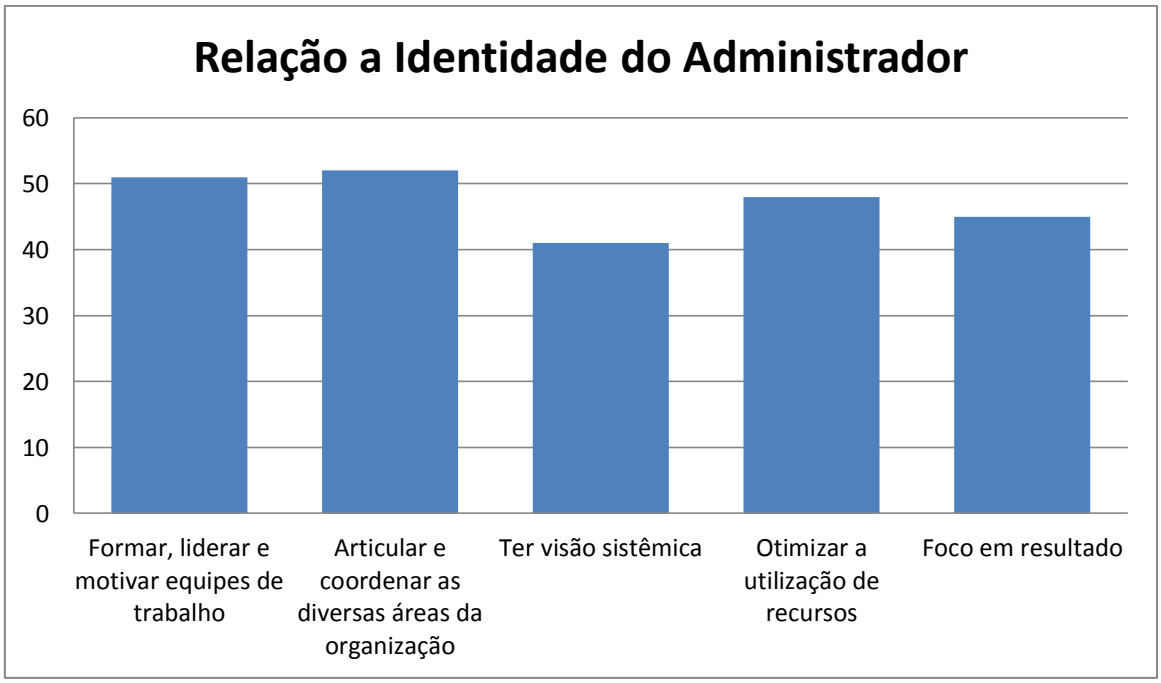
Fonte: Pesquisadora, 2017.

Mediante a pergunta sobre as competências necessárias que um administrador precisa para uma boa administração se destacou a de identificar problemas, formular e implantar soluções, seguido assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização e controle, em terceiro ficou a elaboração de interpretar cenários que tragam melhores crescimentos a organização, e por fim ser capaz de negociar, mediar e arbitrar conflitos o que demonstra que é necessário desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional em uma empresa.

Para Chiavenato (2004) o administrador deve apresentar diversas competências, onde elas serão aplicadas para que seja feita uma boa gestão por responsabilidade do mesmo, dessa forma é importante que o mesmo possua liderança e trabalho em grupos e que assim consiga conduzir sua equipe, ser comunicativo, ter uma visão diferenciada como levantamento de um estudo que demonstre qualquer possibilidade positiva ou negativa de um negócio.

10. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação a identidade do administrador:

Gráfico 07: Relação a Identidade do Administrador.



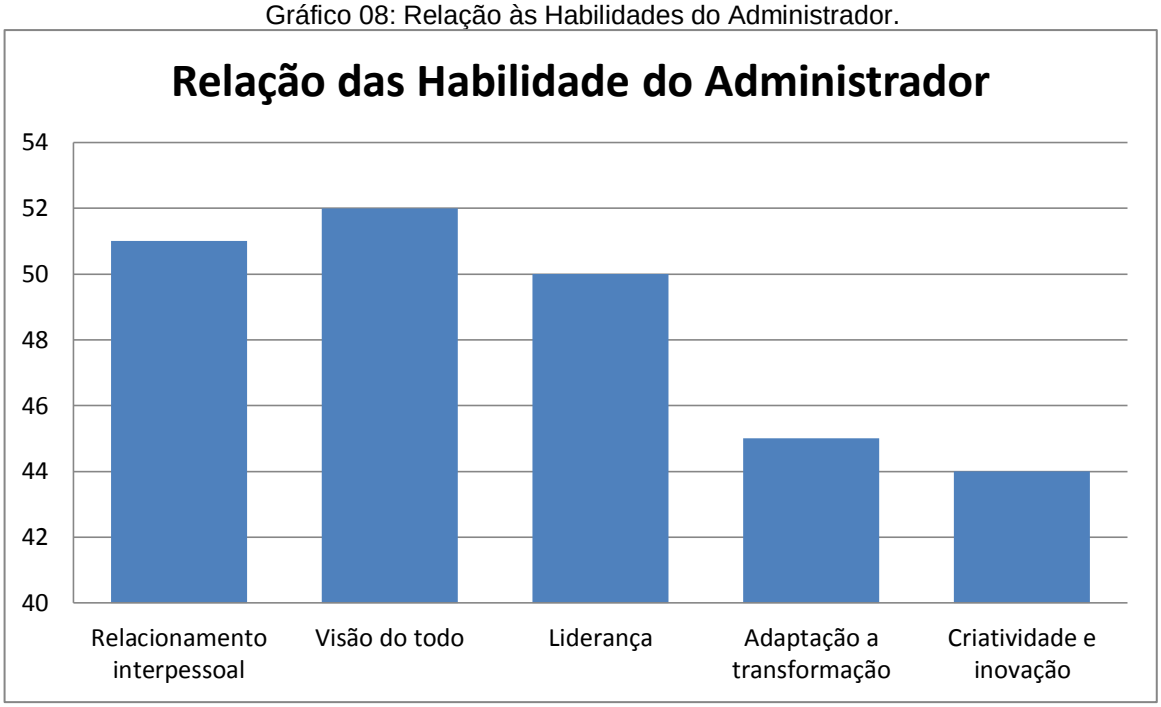
Fonte: Pesquisadora, 2017.

Na indagação diante da relação a identidade do administrador os entrevistados responderam que em primeira instância é necessário articular e coordenar as diversas áreas da organização, na sequência formar, liderar e motivar equipes de trabalho para que possam estar aptos a atenderem os clientes da empresa, na sequência devem otimizar a utilização de recursos que sejam necessários como diferencial nessa organização, também precisam focar em resultados levar dados que demonstre se esses resultados estão de acordo com o esperado ou se não estão abaixo e ter uma visão sistêmica que possa garantir toda e qualquer eventualidade que venha ocorrer.

Drucker (2006), descreve que é necessário que o administrador seja realmente o responsável e que tenha atribuições que o possibilite de tomar decisões necessárias quando for o caso, pois muitas vezes o administrador está lá, mas o gestor ou proprietária não deixa que o mesmo execute suas tarefas.

11. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as habilidades do administrador:

Gráfico 08: Relação às Habilidades do Administrador.



Fonte: Pesquisadora, 2017.

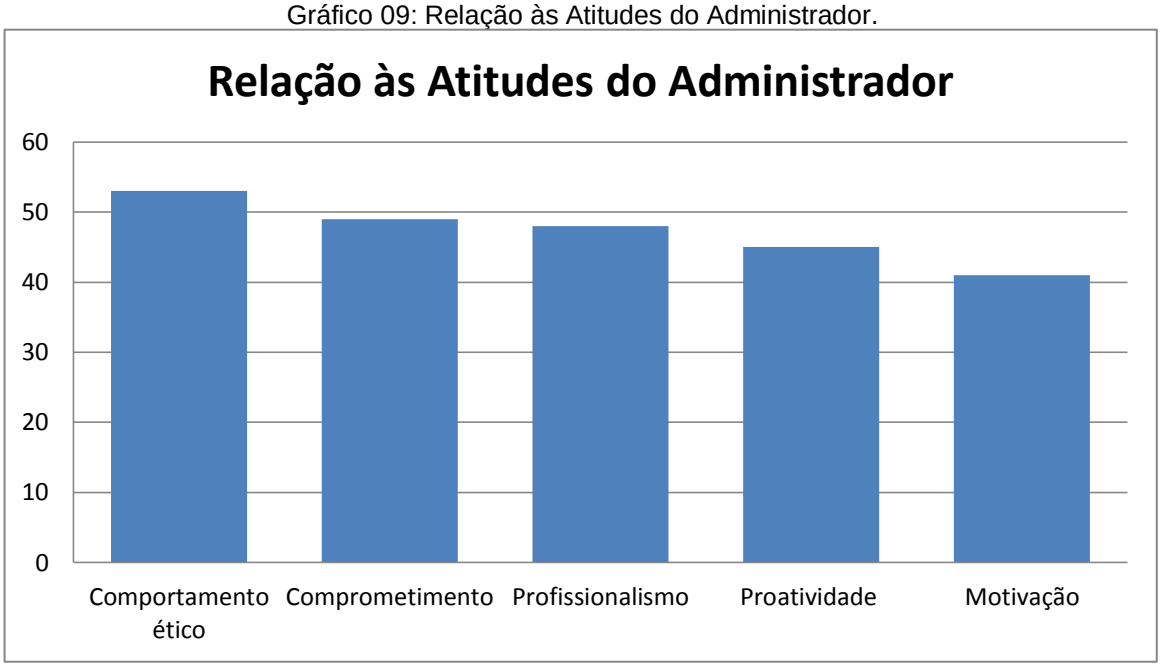
Diante da pergunta sobre a relação das habilidades que o administrador deve ter os acadêmicos entrevistados assinalaram que em primeiro lugar o mais importante é que esse administrador tenha visão como um todo e assim poderá executar seu trabalho, seguido por ter um bom relacionamento interpessoal o que o ajudará com as tarefas do dia a dia, manter a liderança e ser o espelho de seus subordinados, na sequência adaptar e transformar para que possa evoluir e ter crescimento juntamente com a empresa usando sempre a criatividade e a inovação como diferencial.

De acordo com Lacombe (2005) o administrador deve ter conhecimentos e assim transforma-los em produtos ou serviços, por isso se chama habilidade, pois de

acordo com o mesmo o profissional usará os conhecimentos para que possa organizar e executar estratégias.

12. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as atitudes do administrador:

Gráfico 09: Relação às Atitudes do Administrador.

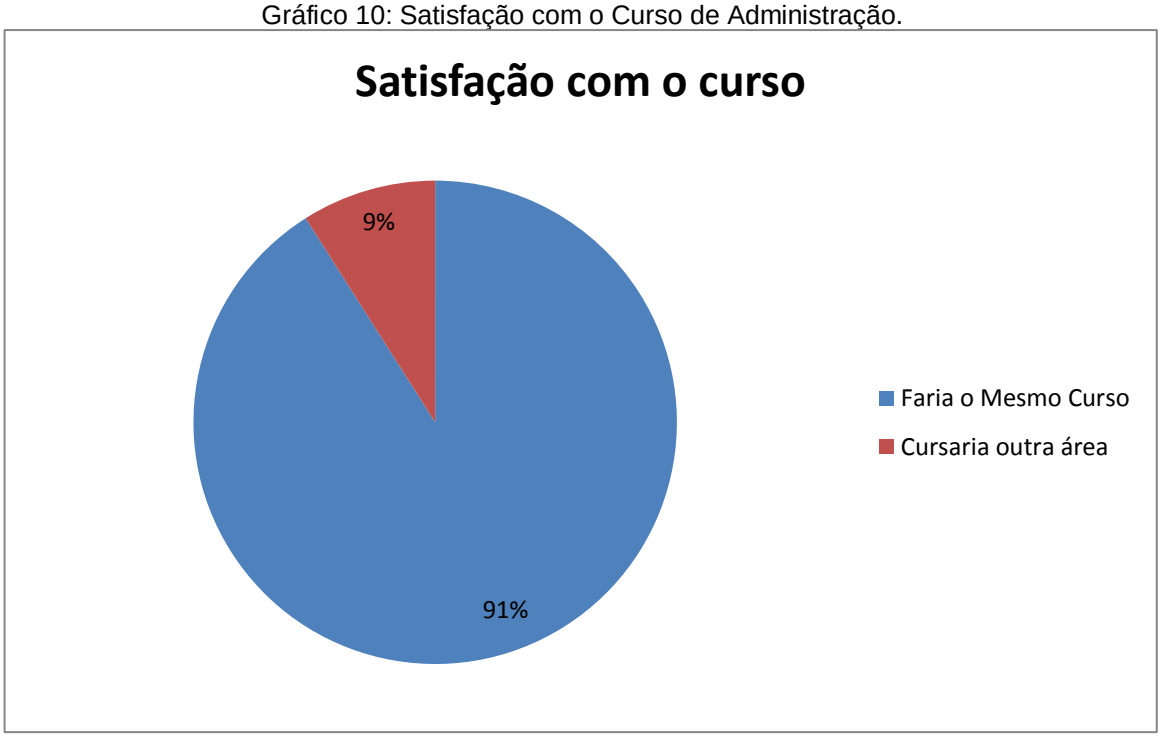


Quanto à relação sobre as atitudes do administrador a sequência ocorreu da seguinte forma: o comportamento ético é um dos grandes diferenciais que o administrador deve ter diante da empresa e principalmente de seus colaboradores, seguido pelo comprometimento que está ligado com seu prospero crescimento, ser sempre profissional respeitar e ser respeitado, manter sempre a proatividade e a motivação como sendo o fator principal de evolução de seus colaboradores e seu também.

As empresas devem manter seus padrões e diante disso as atitudes de um administrador é um fator principal que fará a diferença de crescimento da organização em ser espelho para os outros colaboradores que influencie o crescimento de cada, que mantenha uma postura digna pela função que exerce (PROBST et. al 2002).

13. Em relação a sua satisfação em fazer o curso de administração assinale a alternativa que representa a sua opinião:

Gráfico 10: Satisfação com o Curso de Administração.



Ao ser questionado quanto à satisfação ao Curso de Administração 91% afirmam que fariam o mesmo curso se tivessem que optar novamente e 9% responde que cursaria outra área.

14. Na sua opinião, quais foram os pontos fortes de sua formação?

Quadro 03: Pontos fortes para a formação.

ENTREVISTADO 1	Saber que irei desenvolver minhas habilidade e competências, estruturando o meu saber e aprimorando na minha formação profissional;
ENTREVISTADO 2	O ato de administrar e tomar decisões para o bem comum da organização;
ENTREVISTADO 3	Além da didática diária da teoria com os professores, os conhecimentos da área compartilhados pelos colegas e as pesquisas

	de campo;
ENTREVISTADO 4	Realizar um planejamento, saber motivar colaboradores, recrutar pessoas, marketing, estoque e etc.;
ENTREVISTADO 5	A busca pela sabedoria e se capacitar para um mercado de futuro;
ENTREVISTADO 6	Matemática financeira, A.P.O, marketing e etc.;
ENTREVISTADO 7	A vontade de obter conhecimento, de aproveitar a oportunidade e mergulhar profundamente em todas as disciplinas e verificar em prática como poderia conciliar e ter um olhar mais crítico e cuidadoso no que diz respeito as empresas e organizações as quais tivemos a oportunidade de fazer os trabalhos de pesquisa, através das visitas técnicas observar como grandes organizações e como a administração em si faz parte de um tudo;
ENTREVISTADO 8	Conhecimentos e experiência na gestão de pessoas no qual envolve diversas outras áreas, aprendizado sob todas as matérias durante os 8 períodos;
ENTREVISTADO 9	Além do curso obtive muitos conhecimentos que com certeza irão agregar valor ao meu perfil profissional. O curso proporciona uma visão de como funciona uma organização, o que ela precisa para se manter, as ferramentas necessárias pra sustenta-la, além de uma infinidade de conhecimentos específicos sobre a atuação de um administrador para que ele construa um perfil profissional de sucesso;
ENTREVISTADO 10	Ingresso no mercado de trabalho, novos conhecimentos, novas habilidades e experiências, possibilidades de montar o próprio negócio, ter uma visão abrangente e saber lidar com as pessoas;
ENTREVISTADO 11	O ato de administrar decisões que possam decidir o futuro da empresa e também entender todo este campo administrativo.

Fonte: Pesquisadora, 2017.

De acordo com as respostas dos entrevistados nota-se que os entrevistados apontam várias afirmações sobre os pontos positivos que irão influenciar na sua vida logo após o término do curso e assim que cada um aproveita e demonstra que há diferenças diante de suas colocações o que é relevante por ter formado ideias diante do curso. Pois através do conhecimento é relevante a atuação diante da função a exercer como administrador o que o tornará diferenciado no mercado, pois as

empresas exigem que o administrador seja amplo em sua atuação e através do conhecimento o mesmo pode usar criando uma interface que usada com estratégia alcançará os objetivos tanto da empresa quanto do administrador.

15. Na sua opinião quais foram os pontos fracos de sua formação?

Quadro 04: Pontos fracos para sua formação.

ENTREVISTADO 1	Que os empresários não valorizam o profissional;
ENTREVISTADO 2	Que o mercado exige muito do profissional fazendo com que os mesmos fiquem decepcionados e desmotivados a procura de um emprego na sua área;
ENTREVISTADO 3	Nem sempre os trabalhos ajudam, a impressão que se têm é que a faculdade ordena que tenham que ser passados muitos trabalhos aos alunos, um atrás do outro, com prazos curtos para entrega fazendo com que a pressa para entrega nos deixe angustiados e com isso a aprendizagem cai;
ENTREVISTADO 4	Embora o curso tenha sido bastante enriquecedor, acredito que muito ainda pode ser melhorado, e para que este curso possa garantir a satisfação dos acadêmicos que buscam conhecimento de qualidade para sua formação profissional e ingresso no mercado, acredito que o curso deveria contar com colaboradores mais motivados em transmitir ensino, além de qualificados e dotados de ferramentas que realmente agreguem qualidade ao ensino e realmente capacitem os acadêmicos para uma atuação ética e profissional no mercado;
ENTREVISTADO 5	Financeiro e balanços;
ENTREVISTADO 6	Tudo fez parte do aprendizado;
ENTREVISTADO 7	Direito;
ENTREVISTADO 8	Difícil dizer, mas acho que a ética deveria estar presente entre professores e alunos, para que os demais alunos na sala possam estudar em paz e que os professores possam passar o assunto sem ser atrapalhado pelos alunos que no momento não querem aprender nada;

ENTREVISTADO 9	Falta de reconhecimento das pessoas por não dar a mínima importância pela capacidade que tenho na profissão; profissão não valorizada pela maioria das empresas;
ENTREVISTADO 10	O ponto fraco da formação foi a falta de pratica e experiência no setor administrativo, de trabalhar diretamente com as atividade administrativas de uma empresa;
ENTREVISTADO 11	É vê que poucas empresas valorizam a profissão do administrador.

Fonte: Pesquisadora, 2017.

A última pergunta do questionário é referente aos pontos fracos da formação dos acadêmicos entrevistados e os mesmos relatam que a falta de oportunidade é um dos grandes fatores que desestimula o acadêmico diante da profissão, alguns citam que as disciplinas aplicadas estariam fora do eixo ou até mesmo a falta de prática diante do mercado.

Percebe-se que os acadêmicos ainda possuem dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, que através de suas habilidades possam encontrar o que se almeja, mas para que isso ocorra os mesmos devem estar preparados com tudo que lhe foram repassados durante oito semestres e que precisam ser aplicados de acordo com a necessidade de execução de um plano com sua equipe e os gestores e proprietários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho se encontra em constante evolução e exigente quanto ao perfil dos candidatos a uma vaga. Os processos de recrutamento e seleção são cada vez mais minuciosos quanto ao perfil do candidato exigindo preparo, conhecimento, habilidades e atitudes para aqueles que desejam ingressar no mercado de trabalho.

Diante do mercado que está a procura de colaboradores que possuam vastas experiências em um currículo é importante que ocorra essa abertura para que os novos acadêmicos concluintes possam ingressar e desenvolver suas funções com seu aprendizado através de metodologias e assuntos voltados ao curso de administração.

Diante das respostas dos entrevistados há um numero considerável que relata que não gostou do curso ou até mesmo não possui nenhum interesse em trabalhar na área que não faria o curso novamente, pois muitas vezes essas pessoas são influenciadas por parentes ou até mesmo amigos e no decorrer ainda frequenta para ter um diploma.

Percebe-se que o mercado exige que os profissionais possuam experiência em seu currículo. Neste contexto os novos administradores precisam de uma formação sólida e capaz de garantir as competências necessárias à sua atuação. Precisam de conhecimentos específicos como administração sistêmica e administração de pessoas; de competências essenciais como identificar problemas, formular e implantar soluções, assumir o processo decisório e poder de negociação; estando a sua identidade relacionada com articular e coordenar áreas e formar, lidera e motivar equipes; de habilidades como visão do todo, relacionamento interpessoal e liderança; e de atitudes como comportamento ético, comprometimento e profissionalismo.

Depreende-se que a maior preocupação dos acadêmicos no ingresso no mercado de trabalho é com a falta de oportunidade encontrada no mercado, devido a cobrança de experiências que ainda não possuem.

Os acadêmicos acreditam que o curso atendeu satisfatoriamente as expectativas, evidenciando que não escolheriam outro curso.

Sugere-se que a Instituição de Ensino fizesse oriente seus acadêmicos com o intuito de encaminha-lo profissionalmente, poderia ainda, oportunizar um escritório modelo onde o futuro administrador adquirisse experiência da prática administrativa.

REFERÊNCIAS

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção.** Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em http: //www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeseleccao.htm acesso em: 30 Abr 2017.

AZEVEDO. João H. **Como Iniciar uma Empresa de Sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

BERNANDES, Paula Maria. **Administração.** 3. ed. Curitiba: Ibpex, 2011.

BITENCOURT, C. C. **A gestão de competências como alternativa de formação e desenvolvimento nas organizações: uma reflexão crítica baseada na percepção de um grupo de gestores.** Porto Alegre: Ed. Bookman, 2005.

BOTELHO, Joel Souza. **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.** São Paulo, Ed. Gente, 1990.

ODERICH APUD BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. **Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construtor?** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 1, p. 08-15, 2001.

BRÉMOND, Janine; GÉLÉDAN, Alain. **Dictionnaire des théories et mécanismes économiques.** Paris: Hatier Paris, 1984.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. N. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pioneira, 2004.

CARVALHO, Alexey. **O novo perfil do Administrador**, 2009. Disponível em: < www.administradores.com.br>. Acessado em: 30/06/2017.

CARVALHO, Leda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências** / Leda Maria Vecchioni Carvalho, Antonio Eugenio Valverde Mariani Passos, Suzana Barros Corrêa Saraiva. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

CHAHAD, José Paulo Z. **Tendências recentes no mercado de trabalho pesquisa de emprego e desemprego.** *São Paulo Em Perspectiva*, v. 17, n. 3-4. p. 205-217, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 5.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoas: Como agregar talentos à empresa.** 7. ed. São Paulo: Manole, 2007, p. 25.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações: / 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DRUCKER, Peter F. **A Profissão de Administrador**. São Paulo: Pioneira, 1998.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker**: A Administração. 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2004.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: O homem, a Administração e a sociedade.** 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2006.

DRUCKER, Peter F. **Praticas da Administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 2002.

DRUCKER, Peter**. Administrando o futuro**: os anos 90 e a virada do século. 2ª edição. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUBAR, R. **Administração.** 2.ed. São Paulo: Thompson, 2010.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas S.A., 2004.

FELIPPE, M. I. **Identificação das necessidades de treinamento por competência.** In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena (coordenadores). Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

FIDELIS, Gilson Jose; BANOV, Márcia Regina. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica.** 2.ed.- São Paulo: Érica, 2007.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópio da indústria brasileira.** São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

FRESMAN, James.; Freeman, Edward. **Administração**. 5ª ed. São Paulo: LTC (LTC), 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.
GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GODIM, Sonia M. **Perfil profissional e mercado de trabalho**: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários – 2002.

GOLD, J. A empresa que aprende baseada no conhecimento In: CLARKE, T., MONKHOUSE, E. Repensando a Empresa. São Paulo: Pioneira, 1995. MARIOTTI, Humberto. **Organizações de Aprendizagem**. Educação continuada e a empresa do futuro. São Paulo: Atlas, 1996.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão.** Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

HESSELBEIN, F.; Goldsmith, M.; Beckhard, R. **O líder do futuro**: visões, estratégias e práticas para uma nova era. São Paulo: Futura, 1996.

KANITZ, Stephen. **O administrador como político. Veja**, São Paulo, p. 22, jul 2006, ano 39, n. 26, acessado em 01/07/20017.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LACOMBE, Francisco José. **Dicionário de Administração.** São Paulo: Saraiva, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade; **Fundamentos de metodologia cientifica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEVENFUS, R. S.; NUNES, M. L. T. **Principais temas abordados por jovens centrados na escolha profissional. In:** ***instrumentais para a clínica, a escola e a empresa*****.** Porto Alegre: Artes Medicas, 2002. cap. 4., p. 61-78.

MARCONATO, M. L.; Doliveira , S. L. D. **Mercado de trabalho dos profissionais formados em administração na Universidade Estadual do Centro-Oeste** – Unicentro , 2008.

MARRAS, Jean P. ***Administração de recursos humanos:*** **do operacional ao estratégico.** 11. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos 2007.** Disponível em http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf. Acesso em: 21 mar. 2017.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru **Teoria Geral da Administração: da revolução 2009.** Metodologias de liderança: **Gerenciamento de crise**. Disponível em: **<**http://www.mariopersona.com.br>. Acessado em: 15/11/2009.

MIDORI, Sônia. **Administração de marketing.** 14 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2004.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**, 1. ed. São Paulo, Atlas: 2000.

MONTENEGRO, Walnice. **Captação e seleção de talentos.** São Paulo: Atlas, 1970.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia cientifica: projetos de pesquisas, TGI, monografias, dissertações e teses.** São Paulo: Pioneira, 1997.

OLIVEIRA, Odair José**. O Administrador e a Liderança**. Saber Acadêmico, 2007.

PROBST, Gilbert, RAUB, Steffen e ROMHART, Kai. Gestão do Conhecimento. São Paulo: Bookman, 2002.

QUEIROGA, G. et al. **Descrição do Perfil do Administrador Formado na Fundação Universidade Federal de Rondônia** – Campus de Guajará-Mirim/RO, 2007**.**

RABAGLIO, M.O. **Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competência.** Rio de Janeiro: Qualit Mark, 2008.

REICH J. V. F. **Formação de administradores em mercado de trabalho.** Porto Alegre: UFRGS, PPGA, 1998.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Administração**: Mudanças e Perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROCHA, S. (2008). **A Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho.** In: CADERNO CRH, Salvador, v. 21, n. 54, p. 533-550, Set./Dez

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**
SILVA, J. C. B. da. et al. Perfil do corpo discente do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, 1995.

SVEIBY, K. **A Nova Riqueza das Organizações.** Ed. Campus, 1998

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor C. P.; FORTUNA, Antônio A. M. **Gestão com pessoas.** Rio de Janeiro: FGV, 2006.

APÊNDICE(S)

QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como objetivo coletar informações para o trabalho de conclusão de curso de MARIA JOSÉLIA SOARES DA SILVA, intitulado **DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO**: Percepções dos Formandos da Faculdade de Itaituba – FAI, destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o entrevistado.

1. IDENTIFICAÇÃO:

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Idade: _____

2. Trabalha na sua área de formação?

( ) Sim ( ) Não

Em qual área atua? _____

3. Qual o recurso utilizado para ingressar no mercado de trabalho?

( ) Currículo

( ) Indicação

( ) Processo Seletivo

( ) Por Anuncio da Mídia

( ) Cadastro em empresa no setor de RH

( ) Outros. _____

4. Qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho?

_____

_____

_____

_____

_____

5. As organizações estão delineando um novo perfil de colaboradores, com características que são extremamente importantes para o novo contexto organizacional, em qual você se encaixa?

( ) Criatividade

( ) Iniciativa

( ) Visão de negócio

( ) Foco no cliente

( ) Espírito empreendedor

( ) Outros _____

6. Qual a razão da escolha do curso de administração:

( ) Formação generalista

( ) Abrir uma empresa ou ampliar seu negócio

( ) Vocação

( ) Amplo mercado de trabalho

7. Em relação ao curso de administração assinale a resposta que corresponde a sua opinião.

( ) Atendeu satisfatoriamente as minhas expectativas

( ) Atendeu completamente as minhas expectativas

( ) Não atendeu de forma satisfatória as minhas expectativas

( ) Não atendeu em nada minhas expectativas

( ) Outros _____

8. Atribua nota de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, para os conhecimentos específicos do administrado:

( ) Administração de pessoas

( ) Administração financeira e orçamentária

( ) Administração estratégica

( ) Administração de marketing

( ) Administração sistêmica do conjunto de áreas do conhecimento em Administração.

9. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as competências necessárias ao administrador:

( ) Identificar problemas, formular e implantar soluções

( ) Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional

( ) Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle.

( ) Ser capaz de negocias, mediar e arbitrar conflitos

( ) Elaborar e interpretar cenários

10. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação a identidade do administrador:

( ) Formar, liderar e motivar equipes de trabalho

( ) Articular e coordenar as diversas áreas da organização

( ) Ter visão sistêmica

( ) Otimizar a utilização de recursos

( ) Foco em resultado

11. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as habilidades do administrador:

( ) Relacionamento interpessoal

( ) Visão do todo

( ) Liderança

( ) Adaptação a transformação

( ) Criatividade e inovação

12. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as atitudes do administrador:

( ) Comportamento ético

( ) Comprometimento

( ) Profissionalismo

( ) Aprendizado contínuo

( ) Proatividade

( ) Motivação

13. Em relação a sua satisfação em fazer o curso de administração assinale a alternativa que representa a sua opinião:

( ) Faria o mesmo curso

( ) Cursaria outra área

14. Na sua opinião, quais foram os pontos fortes de sua formação?

_____

_____

_____

_____

_____

15. Na sua opinião quais foram os pontos fracos de sua formação?

_____

_____

_____

_____

_____

Grata por colaborar com o presente trabalho acadêmico!