



RENATA AVELINO REIS SANTOS

**A PERCEPÇÃO E A INSERÇÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM JI-PARANÁ**

Ji-Paraná - RO
2020

RENATA AVELINO REIS SANTOS

**A PERCEPÇÃO E A INSERÇÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM JI-PARANÁ**

Artigo apresentado no Curso de Administração do Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Me. Márcia Cristina Teixeira.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

S237p Santos, Renata Avelino Reis.

▼ A percepção e a inserção dos recém formados em
Administração no mercado de trabalho em Ji-Paraná / Renata
Avelino Reis Santos. -- Ji-Paraná, RO, 2020.

35, p.

Orientador(a): Prof. Me Márcia Cristina Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Centro Universitário São Lucas

1. Mercado de trabalho. 2. Qualidade no ensino. 3. Egresso em
Administração. I. Teixeira, Márcia Cristina. II. Título.

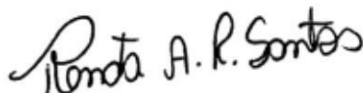
CDU 005.952

ATA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 13/2020 DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

No segundo dia 27 do mês de novembro de 2020, no horário das 14h às 14h50 reuniram-se o(a) Orientador(a) professor(a) Marcia Cristina Teixeira os(as) professores (as) Leandro Carlos Magnabosco e Braian de Souza Bulian para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso, sob a presidência do(a) primeiro(a), para analisarem a apresentação do trabalho "A PERCEPÇÃO E A INSERÇÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM JI-PARANÁ". Após arguições e apreciação sobre o trabalho exposto foi atribuída à menção como nota do Trabalho de Conclusão de Curso do(a) acadêmico(a): Renata Avelino Reis Santos.

Obs: Trabalho de Conclusão de Curso (X) aprovado ou () reprovado com nota total de 9,5 (nove pontos e cinco décimos) pontos, sendo atribuídos o valor _9,0 (nove pontos) ao trabalho escrito e 9,8 (_nove pontos e oito décimos) à apresentação oral.



Renata Avelino Reis Santos



Prof. Mestra, Márcia Cristina Teixeira



Especialista, Braian de Souza Bulian



Especialista, Leandro Carlos Magnabosco



Prof. Mestra, Márcia Cristina Teixeira

A PERCEPÇÃO E A INSERÇÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM JI-PARANÁ¹

Renata Avelino Reis Santos²

RESUMO: O aumento dos ingressantes nas instituições de ensino superior, vem crescendo a cada ano. Segundo INEP 2017 o número de matrículas na educação superior cresceu 56,4% no país, chegando a 8,2 milhões de matrículas, isso demonstra que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, forçando as pessoas a buscar se atualizar e se qualificar profissionalmente. Nesse contexto o presente artigo tem como objetivo principal, Analisar a percepção e a inserção dos recém-formados em Administração no mercado de trabalho em Ji-Paraná. Para isso, se faz necessário: Identificar as dificuldades encontradas pelos recém-formados no curso de Administração em Ji-Paraná para ingressar no mercado de trabalho; analisar as características que as organizações procuram na contratação; mapear a visão dos recém-formados no curso de Administração tem do mercador de trabalho; Identificar o papel da faculdade na transição do recém-formados ao mercado de trabalho. Foi utilizado o método de pesquisa exploratória, realizado através da análise quantitativa focando nos egressos das instituições de ensino superior do município de Ji-Paraná, foi utilizado o modelo de pesquisa por amostragem com 100 egressos, aplicados por meio da ferramenta Google Forms em um questionário estruturado com perguntas fechadas e foi aplicado aos egressos que estavam disponíveis para colaborar com esta pesquisa, disponibilizando do tempo para responder as perguntas que serão ofertadas, onde as mesmas demonstrarão e destacarão as dificuldades encontradas pelos egressos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Administração. Emprego. Qualidade do Ensino.

ABSTRACT: The increase in enrollment in higher education institutions has been growing every year, in 2017, the number of enrollments in higher education grew 56.4% in the country, according to data from Inep, reaching 8.2 million enrollments. This demonstrates that the labor market is increasingly specific, forcing people to seek to update and qualify professionally. In this context, this article's main objective is to analyze the perception and insertion of recent graduates in Administration in the job market in Ji-Paraná. To do this, it is necessary to: Identify the difficulties encountered by recent graduates in the Administration course in Ji-Paraná to enter the job market; analyzing the characteristics that associations look for in hiring; map the vision of recent graduates in the administration course has of the job marketer; Identify the role of the faculty in the transition of recent graduates to the job market. The exploratory research method will be used, carried out through quantitative analysis focusing on graduates from higher education institutions in the city of Ji-Paraná, which will be used the sample research model with 100 graduates, enabled through the Google Forms tool in a structured questionnaire with closed questions and will be applied to graduates who are available to collaborate with this research, providing time to answer the questions that will be answered, where it is demonstrated and highlighted as difficulties encountered by graduates in the labor market.

Keywords: Labor Market. Administration. Employment. Quality of Education.

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Administração do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná com pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora. Ma. Márcia Cristina Teixeira E-mail marciateixeira@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: renataavelino_jipa@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O aumento dos ingressantes nas instituições de ensino superior, vem crescendo a cada ano, em 2017, o número de matrículas na educação superior cresceu 56,4% no país, segundo dados do Inep, chegando a 8,2 milhões de matrículas. Isso demonstra que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, forçando as pessoas a buscar se atualizar e se qualificar profissionalmente.

Há uma grande quantidade de jovens que se formam e não conseguem entrar no mercado de trabalho, pois o mercado busca inovação, conhecimento e criatividade, para quem buscar entrar no mercado de trabalho isso não é uma tarefa fácil. Em um estudo elaborado pelo Instituto Ipsos³, foram entrevistados se 9 mil estudantes e professores em 19 países, certa de 850 no Brasil. Para 54% dos entrevistados, é preciso melhorar a inserção dos recém-formados no mercado de trabalho, e 63 % acreditam que as universidades não conseguem munir os alunos das competências exigidas pelas organizações. Segundo o artigo publicado em dezembro de 2018 no portal administradores⁴, observa-se um rebaixamento de diploma, pessoas com grau de instrução elevado, estão trabalhando em funções inferiores, por não ter experiência no mercado. Mesmo com um currículo acadêmico completo, na maioria dos casos falta experiência, os recém-formados tentam ingressar no mercado de trabalho para pôr em prática o que aprenderam nas instituições de ensino superior, mas acabam entrando em confronto com critérios cada vez mais exigentes para preenchimento das vagas, o que cria uma barreira dificultando sua inserção no mercado de trabalho.

Em entrevista ao portal Correio Brasiliense, Anderson Pereira, diretor da Universia⁵ (rede do Santander universidade que reúne cerca de 1.300 instituição acadêmicas), no Brasil, acredita-se que os empregadores brasileiros não têm resistência a recém-formados, o que acontece é que um currículo mais cheio ainda faz diferença, " mas é verdade sim, quem tem alguma experiência sai à frente, mesmo que não seja na área da posição ofertada". Muito se observa que as pessoas com outras formações, estão ocupando a função de Administrador dentro das empresas pelo Brasil, também há pessoas sem graduação exercendo a função de Administradores, mesmo com o mercado oferecendo formados aptos a exercer a profissão.

³ Instituto Ipsos – Pesquisa e Inteligência de mercado.

⁴ Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/pesquisa-investiga-insercao-de-administradores-no-mercado-pos-faculdade>> Acesso em 16 abr. 2020.

⁵Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/euestudante/ultimasnoticias_geral/63,104,63,90/2018/06/17/tf_carreira_interna,689082/apos-sair-da-faculdade-recem-formados-enfrentam-desemprego-e-subempre.shtml> Acesso em: 16 abr. 2020.

Nesse contexto o presente artigo tem como objetivo principal, Analisar a percepção e a inserção dos recém-formados em Administração no mercado de trabalho em Ji-Paraná. Para isso, se faz necessário: Identificar as dificuldades encontradas pelos recém-formados no curso de Administração em Ji-Paraná para ingressar no mercado de trabalho; analisar as características que as organizações procuram na contratação; mapear a visão dos recém-formados no curso de Administração tem do mercador de trabalho; Identificar o papel da faculdade na transição do recém-formados ao mercado de trabalho.

O público alvo desta pesquisa, se encontra no município de Ji-Paraná – RO. De acordo com censo populacional IBGE 2010⁶, Ji-Paraná conta com uma população de 136.609 mil habitantes sendo o segundo município mais populoso do estado de Rondônia.

O município está dividido em três distritos no qual aloca 10 instituições de ensino superior entre presenciais e semipresenciais, com uma ampla oferta de cursos superiores que abrangem as mais diversas áreas de estudo.

O tema escolhido para a pesquisa se torna importante tanto para as instituições de ensino superior quanto para as empresas e o alunos, o objetivo da pesquisa é realizar um levantamento do atual cenário profissional na região de Ji-Paraná, o estudo foi importante para mapear o mercado de trabalho na percepção do recém formado (empregado) e do empregador e quais as características que o mercado de trabalho da região está buscando nos profissionais que estão na sala de aula aprimorando suas capacidades intelectuais.

A pesquisa poderá futuramente ser utilizada como matéria de estudo para as instituições de ensino superior utilizar como matéria de pesquisa devido ao levantamento de dados que será realizado com os egressos, para realizar políticas de melhoramento e inserção dos alunos no mercado de trabalho da cidade e região. As pessoas estão em busca de se profissionalizar, para ingressar no mercado de trabalho. visto que o número de pessoas que entram nas intuições de ensino superior vem crescendo a cada ano. O número de profissionais recém-formados que não consegue ingressar no mercado de trabalho, saltou de 8.2% para 13,8% entre os anos de 2014 e 2018, segundo a pesquisa do Dieese⁷. O número de instituições de ensino superior e vagas ofertadas veio crescendo exponencialmente a cada ano, segundo a pesquisa divulgada pelo Inep do Censo da Educação Superior 2017⁸, o número de novas matrículas no curso de Administração foram de 682.555 mil matriculas, um

⁶ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

⁷ Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2019/boletimEmpregoEmPauta13.html>> Acesso em: 16 abr. 2020.

⁸ Censo da Educação Superior 2017 (INEP). Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-ultimo/file>> Acesso em: 16 abr. 2020.

crescimento de 8,2% comparado ao ano anterior, sendo o terceiro curso mais procurado do País.

2 TEORIA DE BASE

Esta etapa trate-se do embasamento teórico do artigo e fornece informação fundamentais para compreender a importância que as instituições de ensino têm sobre a formação dos indivíduos. Mostrará também como a influência das instituições tem um papel fundamental no processo de inserção dos recém-formados no mercado de trabalho para a melhoria da empregabilidade e crescimento profissional.

2.1 A importância do administrador nas organizações

A figura do Administrador é de extrema importância para as organizações, Segundo Chiavenato (2003, p. 2), “todas as atividades relacionadas à produção de bens (produtos) ou prestação de serviços (atividades especializadas) são planejadas, coordenadas, dirigidas, executadas e controladas pelas organizações”. Ainda segundo Drucker (2003, p. 12), “é transformar recursos humanos e materiais numa empresa produtiva”, Antônio Mário Donato et al. (p. 177) destaca que “O trabalho do administrador é um trabalho de interação humana. Ele é exercido por meio de pessoas, com o propósito de se alcançar determinado objetivo”, portanto por trás de todos esses processos das organizações, está a figura humana do administrador, responsável por executar os processos da maneira mais eficaz procurando alocar da melhor forma os recursos disponíveis evitando desperdícios e melhorando os resultados da organização.

O Administrador tem a capacidade de atuar nas mais diversas áreas do conhecimento humano com os mais diversos níveis de desafios e dificuldades, o profissional dos dias de hoje utiliza do conhecimento para atuar nos vários níveis de uma organização, desde do nível hierárquico mais baixo ao mais alto nível, atuando nas diversas áreas, como Administração de Recursos Humanos, Administração de Serviços (serviços prestados pela Organização) Administração geral, entre outras tantas áreas que o Administrador pode atuar, em cada área o nível de complexibilidade muda, além disso as organizações são diferentes e atuam conforme seus objetivos, políticas e ideologias dos negócios. Ramos (2018, p. 4) destaque que “o Administrador é um profissional de múltiplas competências que faz a diferença na gestão das organizações pública e privadas. Independente do ramo que esses profissionais escolhem, todos terão em comum características intrínsecas a profissão”.

As organizações permitem que o administrador utilize de sua habilidade para definir as estratégias e avaliar as situações efetuando diagnósticos, remanejando recursos e planejando as ações a serem adotadas e aplicando soluções para resolver os problemas transformando a organização mais competitiva.

Segundo Katz, “o sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade. Depende daquilo que ele consegue fazer e não daquilo que ele é. Esse desempenho é o resultado de certas habilidades que o administrador possui e utiliza”. (1955, p. 33-42).

Katz (1995) ainda conceitua três habilidades essenciais para o que o desempenho administrativo seja bem-sucedido, as habilidades técnicas, humanas e conceituais.

Habilidade técnicas; conjunto de habilidades que o administrador carrega, que auxiliam nas práticas administrativas, adquiridas com a vivência prática, formação acadêmica

e cursos de aperfeiçoamento, essa habilidade está ligada no como fazer e quando fazer.

Habilidade humanas; as habilidades humanas estão relacionadas comunicação interpessoal, uma comunicação mais assertiva, envolve a capacidade de motiva, gerenciar, delegar as funções, administrar conflitos, criar engajamento das pessoas fazendo com que a equipe impulse os resultados.

Habilidade Conceituais; A capacidade do administrador de ter uma visão ampla da organização, compreender a organização como um todo, observando o ambiente e m sua volta e as várias funções da organização, ou seja, está ligada a capacidade de formular, buscar e diagnosticar alternativas para a solução de problemas.

A combinação dessas habilidades faz com que o Administrador tenha um alto desempenho profissional podendo desenvolver resultados consistente. Essas combinações continuem na atuação de vários segmentos do mercado em diversos níveis dentro de uma organização.

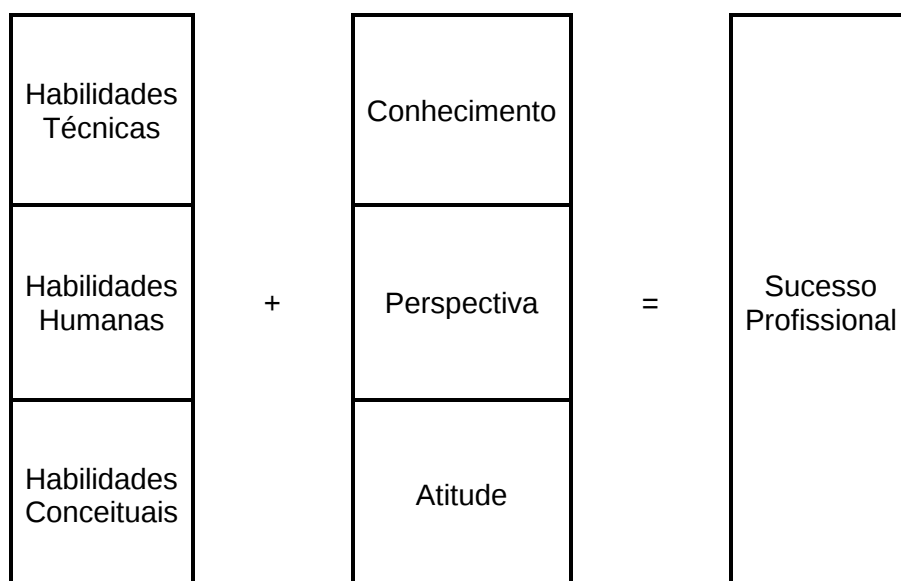
Segundo Chiavenato (2003) O Administrado também tem as competências duráveis que são, Conhecimento, perspectiva e atitude.

Conhecimento; são os conceitos, experiências, competência e especialidades que o Administrador buscando diariamente se atualizar, buscando curso e atribuições atuais para se manter constantemente inovando e buscando soluções para melhoramento continuo de uma organização.

Perspectiva; e quando o Administrador coloca em prática todo conhecimento adquire, onde se inclui a teoria na pratica para solucionar as casuais adversidades de planejamento, conflitos internos e os conflitos interpessoal. Com isso o Administrador adquire autonomia na execução de suas atividades nas organizações.

Atitude; é o que opera mudanças nas organizações, e extremamente importante que o Administrador tenha atitudes para agir com determinação para solucionar os problemas, liderar, motiva e se comunica com facilidade, e uma competência durável. O Administrador faz acontecer na organização com atitude e determinado frete aos obstáculos, e contagia todos ao seu redor, essas três competências somadas forma o pilar que rege o administrador.

Quadro 1 - Habilidades e competências do administrador



Fonte: Adaptado Idalberto Chiavenato, Administração nos Novos Tempos (2014, p. 23)

Administrar está muito além do que supervisionar pessoas e processos, o mundo muda a todo momento e cabe o administrador está atendo a essas mudanças, inovar, buscar novas perspectivas para organização, é papel do administrador é fazer a coisas certas de maneira eficaz e eficiente através das pessoas, trabalhando em conjunto buscando sempre a melhoria continua.

2.2 Mercado de trabalho

Segundo Chiavenato (2020, p. 119) “O mercado de trabalho ou mercado de emprego é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época”. Deste modo o mercado de trabalho é um sistema de oferta e procura de vagas para funções específicas de acordo com a necessidade das organizações.

Para Borges *et al.* (2016, p. 2), “afirma que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral” (apud, Coutinho 2009).

Nos dias atuais, onde as informações estão disponíveis na palma das mãos, é importante estar atento no que acontece ao redor, o fenômeno da globalização tornou o mundo mais competitivo, e os profissionais que não conseguem acompanhar as mudanças da evolução acabam ficando para traz. Maximiano (2009, p. 459) exemplifica como as transformações do mundo globalizado e suas tecnologias impactam nas organizações e seus administradores.

“Com a Revolução Digital no Limiar do Terceiro Milênio, novas ideias, recursos e desafios apresentaram-se para as organizações se 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).

O mercado de trabalho para o administrador é muito versátil, oferecendo espaço nas organizações públicas e privadas, com vagas disponíveis nas mais diversas áreas de ação, como finanças, recursos humanos, gestão de serviço, compras entre tantas outras. Chiavenato (2003).

Toda organização na medida em que oferece oportunidades de trabalho constitui parte integrante do mercado de trabalho. Nesse sentido o mercado de trabalho é visto como uma vitrine de oportunidades onde são ofertadas vagas para uma ampla gama de funções específicas de acordo com a necessidade de cada organização.

2.2.1 Qualificação e empregabilidade

As organizações estão exigindo a qualificação dos profissionais de todos os setores que se habilitam a concorrer a uma vaga no mercado. Em resumo o mercado está mais exigente, e exige dos trabalhadores uma reciclagem, as empresas querem mais agilidade nos processos de transição dos trabalhadores para a nova realidade. Nesse sentido o mercado transformou a mão de obra que antes estava em um estado mais braçal para funções mais especializadas, exigindo qualificação especializada. Chiavenato (2014, p. 95) destaca que “Em uma economia aberta, quanto maior a intensidade, maior tende a ser a escala de transações”. Na era da informação a mobilidade dos empregados cresceu assustadoramente, nesse sentido as organizações passaram a ser mais exigentes na qualificação dos trabalhadores.

Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2005) a constante necessidade de inovação e mudanças das tecnologias, significa que as habilidades necessárias hoje poderão estar obsoletas amanhã. Empresas com estruturas mais simples acabam não ofertando oportunidades de promoção para os indivíduos, forçando-os a buscar novas oportunidades fora da empresa que atuam.

Segundo Chiavenato (2008, p. 419), “A crise do emprego transborda no Brasil e no mundo industrializado para a crise da empregabilidade. Que bicho é esse? Resumidamente é a falta de qualificação profissional dentro de um mercado de trabalho em ebulição”. O autor ainda destaca que em pesquisa realizada pela Catho, consultoria de RH, foram entrevistadas 520 profissionais da área de administração em São Paulo e Rio de Janeiro. O resultado foi que um em cada quatro profissionais estava desempregado. A pesquisa descobriu que os profissionais da alta e média gerência, que 54% dos profissionais desempregados não falam inglês, limitação essa que já serviria como critério para barrá-los nos processos seletivos das empresas. Ou seja, estão com a empregabilidade desatualizada. A pesquisa ainda mostrou que 41% dos desempregados com diploma universitário nunca realizou por vontade própria um curso de desenvolvimento ligada à sua área de atuação e 29% não leu nenhum livro de interesse profissional nos últimos seis meses.

Segundo Minarelli (2013, p. 26) “a empregabilidade é manter a posição de ser contratável por ser um provedor de soluções para as atuais demandas do mercado de trabalho. Essa é a grande transformação que garante uma carreira sustentável”.

Para Noro (2011, p. 3) “a empregabilidade é a capacidade de tornar-se empregado, de conseguir um emprego” (apud, Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli, 2007, p. 163). Nesse sentido a empregabilidade estabelece que os profissionais empregados ou não, estejam obrigatoriamente preocupados de se manterem atualizados e empregáveis diante das exigências de sua formação, habilidades, talentos e especializações no mercado de trabalho. Ainda para Chiavenato (2013) a empregabilidade é um conjunto de habilidades necessárias para um indivíduo manter-se colocada em uma organização. É sua capacidade de conquistar e se manter em um emprego de maneira firme. Nesse sentido o emprego e trabalho está mudando constantemente, exigindo a capacidade e flexibilização do indivíduo inovar e acompanhar as mudanças inevitáveis.

“A tecnologia vai queimando velhas ocupações e criando novos empregos. O importante agora não é mais somente conseguir um emprego, mas assegurar a empregabilidade: tornar-se e manter-se empregável ao longo do tempo apesar das mudanças na natureza do emprego”. (Chiavenato, 2013, p.1).

As organizações estão abandonando a postura paterna que garantia o emprego eterno, modelo que se seguiu por décadas. Antes para se manter, as organizações exigiam dedicação, lealdade e firmeza, em troca de empregos vitalícios e cuidavam da carreira e do emprego como se fossem seus dependentes. Minarelli (2013, p. 26) “o profissional dos novos tempos deve tomar a iniciativa de oferecer e vender seus serviços, em vez de ficar à espera das demandas, isto é, ele precisa empresariar seu talento, vender seu peixe”. Hoje o novo mercado passou por uma profunda mudança, não depende mais da empresa, a bola está com cada funcionário e depende apenas deles administrar suas próprias carreiras e as condições de sobrevivência e crescimento profissional.

2.2.2 Recrutamento interno e externo

De acordo com Ferreira e Vargas (2014) os processos de recrutamento mobilizam os funcionários não somente para dentro, mais também do interior da organização, um procedimento que de modo a determinar um conjunto de pessoal da dimensão e da especificidade desejada. (apud, Milkovich e Bordreau 2000).

Segundo Silva *et al.* (2017, p. 2) "o preenchimento de vaga dentro da própria organização se utiliza o recrutamento interno. E o recrutamento fora da organização o externo, ou seja, no mercado de trabalho ou fontes específicas para o preenchimento da vaga ofertada." (apud França e Arellano 2002).

Para Silva e Dandaro (2013) Recrutamento Interno aborda selecionar candidatos dentro da organização, para preencher a vaga, isto permite transferi-los para outra atividade. O recrutamento interno está a enfatizar competências internas para melhor empregá-las em benefício da organização.

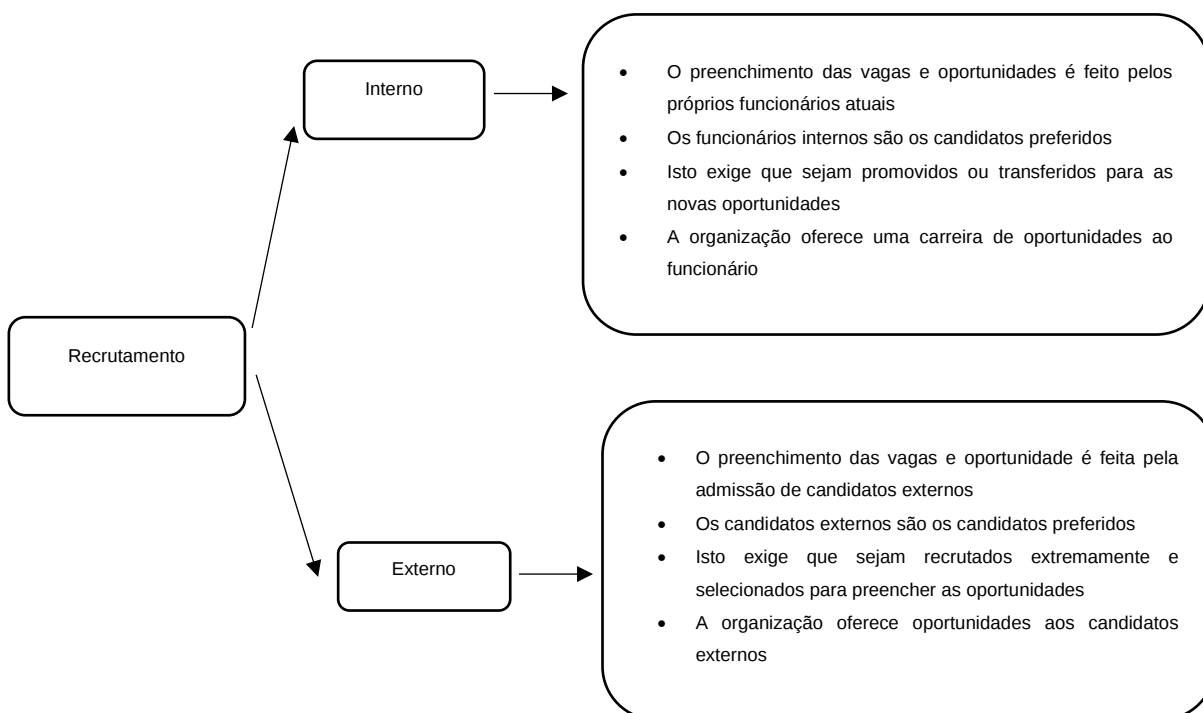
Segundo Banov (2015) devido os candidatos serem da empresa e estarem adaptados à cultura organizacional da empresa, o recrutamento interno se torna econômico, devido a divulgação é feita dentro da própria empresa, tornando o processo mais rápido e obtendo um resultado positivo entre empregado e empresa. O recrutamento interno se mostra mais oportuno para o público interno.

Chiavenato (2020, p. 117) "O recrutamento interno exige intensa e contínua coordenação e integração do órgão de recrutamento com os demais órgãos da empresa e envolve vários sistemas e bancos de dados. Muitas organizações utilizam bancos de talentos com pessoas capacitadas para o recrutamento interno".

Segundo Banov (2015, p. 44) "o recrutamento externo e o processo de divulgação das vagas fora da empresa, com vantagens de atrair novos colaboradores com novos talentos, habilidades e expectativas, e trazendo benefícios e agregando valores a organização. Mais que obtém um custo elevado e menos seguro, podendo também criar desconforto aos atuais colaboradores".

Segundo Peccin (2019) "o recrutamento externo demanda tempo, esforço, investimento e planejamento. Na verdade, no mercado competitivo atual, é preciso até uma pitada de sorte e uma certa estratégia diferenciada para conseguir os melhores profissionais".

Figura 1 - Recrutamento Interno e Externo



Fonte: Adaptado Idalberto Chiavenato Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações (2004, p113)

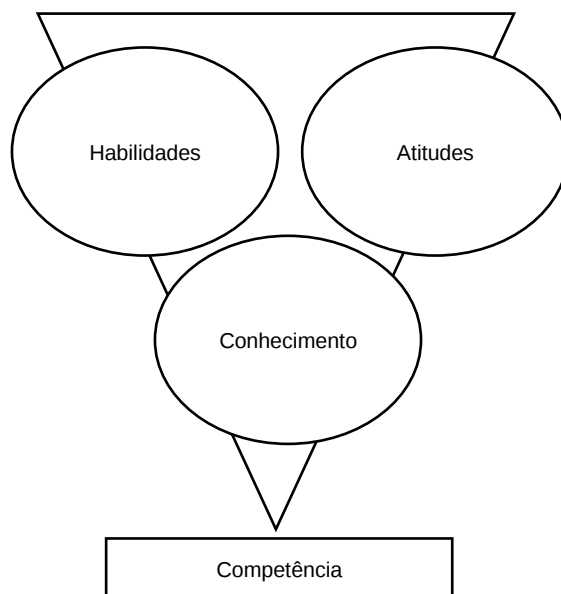
Dessa forma observa-se que as empresas utilizam de técnicas para moldar e selecionar o comportamento individual de cada pessoa, observando seu diferencial e selecionando aqueles que melhor se encaixam numa determinada área.

2.2.3 Quais as competências que as organizações buscam em um administrador

Competência está direcionada para as novas formas de trabalho e organizações. Na era da informação, os recursos financeiros, tecnológicos e físico das empresas, são itens secundários, portanto quando falamos em competência estamos nos referindo sobre as habilidades que os profissionais empregaram para construir suas organizações. Para Moura e Bitencourt (2006), a competência está ligada diretamente com o desempenho do profissional na organização, podendo ser moldada e desenvolvida conforme as atividades e o trabalho executado.

Segundo Campos *et al.* (2008, p. 4) “o conceito de competência está ligado à qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; significa capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade”. (apud Boog 1991). A competência existe quando o profissional age de maneira eficaz, sabendo empregar suas habilidades tem visão estratégica e assume responsabilidades Fleury e Fleury (2000). Nesse sentido eles afirmam que as habilidades são um elo entre o profissional, equipe e organizações.

Figura 2 - Níveis da competência – CHA



Fonte: Adaptado do livro Gestão por competências (2015, p. 21)

As competências se dividem em três níveis, saber o que fazer, como fazer e saber o por que fazer, cada profissão vai demandar de quem executa o trabalho uma série de competências Oliveira (2000). Porém, ser competente exige que o profissional tenha um bom desempenho em uma determinada atividade, ou seja, envolve um habilidades, atitudes e conhecimentos que o indivíduo necessita para desempenhar com maestria as determinadas tarefas quem qualquer situação Rabaglio (2001).

Segundo Ferreira *et al.* 2015 (apud Bloom *et al.* (1979) e Davi & Botkin 1994), o conhecimento está associada a informações integradas e retidas pelo indivíduo em sua memória, é sua experiência de vida acumulada durante toda sua vida, lembranças, experiências ou ideias, que causam e impactam sobre seu julgamento e comportamento. Já as habilidades é a aplicação desses conhecimentos acumulados, de forma prática é a capacidade de utilizar as informações armazenadas na memória para executar uma ação. Por

último a atitude está associada aos aspectos sociais e afetivos, são sentimento e emoções que guiam o orientam o indivíduo nas suas relações com outros em sua volta e nas situações do trabalho.

“Uma competência não é apenas um saber, um conhecimento, nem é apenas uma habilidade, um saber fazer; nem apenas uma atitude, uma vontade de querer fazer. Uma competência é um somatório do conhecimento, da habilidade e da atitude e considera a agregação de valor e a entrega que o profissional faz para a empresa”. (Ferreira, 2015, p. 19)

Assim que o indivíduo finaliza os estudos acadêmicos, ele entra em contraste com suas competências pessoais que define o profissional que ele será. As competências serão selecionadas pelo empregador, motivo pelo qual o indivíduo refletirá acima dos seus pontos forte e fracos para qual se torne ativo e competitivo profissionalmente no mercado de trabalho. Ferreira (2015, p. 19) ainda destaca que “competência é a capacidade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações etc.) para solucionar adequadamente uma série de problemas”.

As organizações e seus colaboradores, devem estar juntos, lado a lado, planejar os objetivos de onde querem chegar afim de almejar e alcançar o sucesso, se empresa cresce o profissional também iram crescer juntos com ela. O trabalho em equipe é muito importante, pois juntos são mais fortes através da capacidade que cada um tem para contribuir pra o crescimento, melhorias e inovação.

2.3 A formação dos novos administradores

Segundo a Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA (2015), houve uma procura de 73% de cursos e especialização pelos Administradores, demonstrando a necessidade de aperfeiçoamento no curso de graduação. De acordo com a pesquisa, na diminuição do desalinhamento entre a qualificação obtida no meio acadêmico e o que as empresas, de fato, precisam é um dos maiores desafios que impõe aos cursos que formam profissionais de Administração.

De acordo com Duarte et al. (2001) “no que se refere ao grau de aprendizagem dos conhecimentos em sala de aula, a percepção dos alunos é de que a aprendizagem não foi muito elevada. Nota-se que a maior dificuldade do aluno reside nos conhecimentos de dimensão econômica e cultural pedagógica, apesar de serem considerados como mais importantes para a formação acadêmica e para o mercado de trabalho”.

No entanto, observem-se que falta de conectividade entre o que os alunos de Administração aprendem nas instituições com o que se pratica nas organizações (Souza et al. 2015). Segundo a Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA (2015) a diminuição do descompasso entre a qualificação obtida no âmbito acadêmico e o que as empresas, são um dos maiores desafios que se impõe aos cursos que formam os profissionais de Administração. “Os Empresários/Empregadores consultados pela pesquisa de 2015 continuam declarando que há um distanciamento entre a realidade do mercado de trabalho e o conhecimento técnico apresentado pelos Administradores”.

De acordo com Lopes (2006, apud L CALIARI, 2017) a necessidade de prover as competências fundamentais para as universidades que formam administradores, diante de incerteza e descontinuidades de um contexto de relações sistêmicas e complexas, que é o mercado de trabalho.

Ainda OLIVEIRA et al (1995) descreve que os novos administradores devem estar prontos para as exigências do mercado. Os desafios dos jovens administradores é se manter empregados e mesmo diante de grandes exigências e da alta competitividade. Para se manter no mercado competitivo e ter uma carreira bem sucedida é preciso estudar e ser esforçado, ter foco e ser apaixonado pelo que faz.

2.3.1 O perfil do administrador no mercado de trabalho

Até algum tempo atrás os profissionais não estavam muito preocupados com o seu aprendizado, muitos achavam que apenas a sua formação acadêmica era suficiente para suprir as necessidades de suas carreiras para a vida toda. Mas o mundo globalizado exige que o profissional dos dias de hoje esteja em constante transformação e que se atualizada diariamente para acompanhar os avanços do mundo. DRUCKER (2004) afirma que com a expansão e evolução o mercado vem exigindo uma cobrança dos profissionais da administração, pois os mesmos devem estar sintonizados com as mudanças que ocorrem constantemente.

Segundo LIMA 2002 (apud Wick & León 1997) pode-se comparar o administrador do século passado com o administrador no novo milênio, qual já deveriam estar presente nas organizações.

Quadro 2 - Comparativo entre o Administrador do passado e do futuro

OS ADMINISTRADORES DO PASSADO	OS ADMINISTRADORES DO TERCEIRO MILÊNIO
Aprendiam quando alguém lhes ensinava	Procuram deliberadamente aprender
Achavam que o aprendizado ocorria principalmente na sala de aula	Reconhecem o poder do aprendizado decorrente da experiência de trabalho
Responsabilizavam o chefe pela carreira	Sentem-se responsáveis pela sua própria carreira
Não eram considerados responsáveis pelo próprio desenvolvimento	Assumem a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento
Acreditavam que sua educação estava completa ou só precisava de pequenas reciclagens	Encaram a educação como uma atividade permanente para a vida toda
Não percebiam a ligação entre o que aprendiam e os resultados profissionais	Percebem como o aprendizado afeta os negócios
Deixavam o aprendizado a cargo da instituição	Decidem intencionalmente o que aprender

Fonte: LIMA 2002 (apud Wick & León 1997)

Analisando o quadro observa-se que o profissional dos dias de hoje, utiliza da informação e do aprendizado constante como fator de competitividade no mercado em frente ao mundo globalizado, fator esse de extrema necessidade para toda organização. Por isso as empresas estão cobrando cada vez mais dos profissionais que estejam sempre atualizados e que utilizem dos seus conhecimentos como forma de estar sempre um passo a frente no mercado.

3 METODOLOGIA

A metodologia é o caminho inicial para a apresentação e discussão do trabalho científico, apresenta a linguagem dos autores e a área de pesquisa, tendo como base o levantamento das informações e a contextualização dos autores para a formação do trabalho científico. Segundo Lozada (2018, p. 144) “o método científico é a sequência de operações realizadas com a intenção de alcançar certo resultado, sendo um modo sistemático e ordenado de pensar e investigar, formando um conjunto de procedimentos que permitem alcançar a verdade científica”.

Para Prodanov (2013, p. 14) “metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”.

3.1 Plano ou delineamento da pesquisa

A Pesquisa científica visa a conhecer cientificamente um ou mais aspectos de determinado assunto. Para tanto, deve ser sistemática, metódica e crítica. O produto da pesquisa científica deve contribuir para o avanço do conhecimento humano Prodanov (2013).

Ainda para Ander-egg (1978, p. 28), a pesquisa é um "procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento", portanto é um tratamento formal, que usa de métodos de pensamento reflexivo, que buscar o tratamento científico que buscar descobrir e conhecer a realidade.

O delineamento está ligado ao planejamento da pesquisa no sentido mais amplo, envolvendo o planejamento, coleta e interpretação dos dados, a observação do ambiente onde está sendo coletada as informações Prodanov (2013).

A pesquisa foi realizada por meio de levantamento de dados, tendo uma abordagem quantitativa, segundo Prodanov (2013) o levantamento ocorre por meio da análise das pessoas no qual pretende-se conhecer seu comportamento. De modo geral as solicitações de informações são realizadas ao um grupo de pessoa baseando-se no problema no qual deseja-se estudar, para em seguida obtermos os resultados por meio da análise dos dados.

A pesquisa quantitativa busca contabilizar as informações de determinadas variáveis, segundo Prodanov (2013, p. 69) “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

“A pesquisa quantitativa pode ser utilizada em diversas situações, pois busca descrever significados diretamente a partir da análise de dados brutos e objetivos. Ela utiliza instrumentos de coleta de dados estruturados, como questionários, para fazer a captação de dados, que são generalizados de uma amostra para toda uma população estudada”. (Lozada, 2018, p. 133)

Já a pesquisa qualitativa busca investigar as características do fenômeno estudado, ela se preocupa com os aspectos realísticos que não podem ser quantificados.

A pesquisa qualitativa é altamente conceitual. Seus dados são coletados diretamente no contexto natural e nas interações sociais que ocorrem. Além disso, eles são analisados diretamente pelo pesquisador. Nessa abordagem, a preocupação é com o fenômeno (Appolinario 2011)

3.2 Definição da Área ou população alvo do estudo e tipo de amostra

Esta pesquisa foi realizada com os egressos que se formaram no curso de Administração no município de Ji-Paraná -RO formados nos últimos 10 anos das diversas instituições de ensino superior disponível na região, visto que os mesmos poderão fornecer as informações essenciais para a análise de dados. “[...] coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa”. (Prodanov, 2013, p. 60)

Para a coleta de dados foi utilizado uma metodologia estatística através da amostragem, Segundo Gil (2008, p. 55), “os levantamentos por amostragem desfrutam hoje de grande popularidade entre os pesquisadores sociais, a ponto de muitas pessoas chegarem

mesmo a considerar pesquisa e levantamento social a mesma coisa.” Na maioria dos levantamentos não são pesquisados todos os integrantes de uma população.

“[...] antes selecionamos, mediante procedimentos estatísticos, uma amostra significativa de todo o universo, que é tomada como objeto de investigação. As conclusões obtidas a partir dessa amostra são projetadas para a totalidade do universo, levando em consideração a margem de erro, que é obtida mediante cálculos estatísticos”. (Gil, 2010, p. 35).

Para Lakatos (2003) “A amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

Silva *et al.* (2018) destaca que a “população é um grupo de pessoas, seres ou objetos que tem pelo menos uma característica em comum entre seus elementos; já a amostra é um subgrupo dessa população”.

As características em comum podem estar presentes na população alvo da amostra. As características de cada tipo de amostra nos permitem nos aprofundar nas informações. As amostras podem ser classificadas em qualitativas e quantitativas, esta segunda será o foco desta pesquisa.

“[...]as amostras quantitativas generalizam as informações obtidas das amostras; as informações são mais resumidas, pode-se realizar resumos numéricos mais confiáveis, e, por esse motivo, é possível generalizar para toda a população, desde que essa amostra seja probabilística”. (SILVA, P. 111 2018).

Silva (p. 17 2018) destaca que “a amostra é sempre um subconjunto finito de elementos selecionados do conjunto maior: a população”.

Para realização da pesquisa, foi aplicado a amostragem por conveniência, segundo Gil (2018, p 94) “O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão”.

Na pesquisa foram entrevistados 28 egressos que estavam empregados atualmente e que exercem a função de Administradores ou algum cargo administrativo.

3.3 Planos e instrumento de coleta

No plano e instrumento de coleta dos dados, foi utilizado métodos de aplicação de questionários online com os egressos do curso de Administração do município de Ji-Paraná.

“O questionário é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante (respondente). O questionário, numa pesquisa, é um instrumento ou programa de coleta de dados. Se sua confecção for feita pelo pesquisador, seu preenchimento será realizado pelo informante ou respondente”. (PRODANOV, 2013, p. 108).

O questionário foi estruturado com perguntas fechadas e foram aplicados aos egressos que estavam disponíveis para colaborar com esta pesquisa, disponibilizando do tempo para responder as perguntas que foram ofertadas, onde as mesmas demonstrarão e destacarão as dificuldades encontradas pelos egressos no mercado de trabalho. Segundo LAKATOS (2003) o questionário é um instrumento para coletar dados, constituído por várias perguntas ordenadas que devem ser respondidas sem a presença do pesquisados.

Ainda PRODANOV (2013) destaca que questionário deve ser objetivo, curto e explicativo com instruções que expliquem o motivo da pesquisa e qual a sua importância afim de motivar o entrevistado e despertar seu interesse.

Para SELTZ (1965) destaca que o a apresentação a forma de solicitação para ser respondida e a sua extensão e fator determinante que irá definir se as pessoas irão responder o questionário.

3.4 Plano de Análise dos dados

Os dados uma vez obtidos devem ser analisados e compilados com objetivo de se chegar ao resultado alcançado. Lakatos (2013) destaca que a análise dos dados e interpretação constitui no processo principal da pesquisa. A análise dos dados é uma etapa importante na construção da pesquisa. Conforme Gil (2012, p. 156), “[...] a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação”.

Na pesquisa foi utilizado da análise dos dados, utilizando de medidas que permitem representar as relações entre os eventos, nesta fase o pesquisador entra em contato direto com os dados coletados a fim obter as respostas para seus questionamentos. Para Lozada (2018, p. 204) os dados quantitativos oferecem a possibilidade de comparação entre as variáveis, trabalhar com eles significa ter uma ampla gama de possibilidades de agrupamentos e controle, de acordo com os objetivos da pesquisa.

Na pesquisa também devem ser utilizadas técnicas de análise seleção, codificação e tabulação GIL (2012).

Seleção: de posse dos dados coletados, é necessário fazer uma análise crítica, para identificar questões falsas, confusas ou distorcidas. É interessante verificar se os dados coletados estão completos ou se é preciso retornar ao campo para nova coleta.

Codificação: utilizada para caracterizar os dados que se relacionam, conforme a sequência: classificação dos dados, agrupando-os sob determinadas categorias; atribuição de um código, um número ou uma letra, de forma que a cada um deles seja atribuído um significado.

Tabulação e interpretação: os dados coletados são dispostos em tabelas e gráficos, organizados de acordo com a estruturação anterior, servindo para facilitar sua compreensão e interpretação. Os dados são classificados pela divisão em subgrupos e reunidos de modo que as hipóteses possam ser comprovadas ou refutadas. Os resultados obtidos são analisados, criticados e interpretados. (PRODANOV, 2013, p. 113, p. 114)

A fase de interpretação deve-se ter muito cuidados para que o pesquisador não cometa equívocos que poderão comprometer o resultado da pesquisa. Para Lakatos (2003) a interpretação busca dar significado mais amplo as respostas dos entrevistados, acrescentando outros conhecimentos, expondo o verdadeiro significado da pesquisa e do material apresentado, em relação aos objetivos ampliando os dados discutidos. Na fase de interpretação dos dados da pesquisa são importante e devem ser colocados de forma clara e objetiva.

4 ANÁLISE E DISCURSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com 28 egressos do curso de administração entre os meses de outubro e novembro de 2020 no município de Ji-Paraná-RO com intuito de averiguar e demonstrar as dificuldades encontradas para se inserirem no mercado de trabalho e se os mesmos estão aptos competitivos e preparados para enfrentar o mercado de trabalho e estar a frente de uma organização como administradores. O questionário inicia-se com a identificação e se estão trabalhando na área de sua formação. Os dados foram coletados através da ferramenta Google Forms, onde foi possível analisar os dados com clareza e realizar a compilação dos dados.

4.1 Questionário

Dentre os que responderam a pesquisa 64,3% eram do sexo feminino e 35,7% do sexo masculino com idade entre 22 a 47 anos concluintes do curso entre os anos de 2010 a 2020, sendo que 57,1% responderam que trabalham na sua área de formação, entre as principais funções exercidas 25% disseram trabalhar como auxiliar administrativo, 13,3% como administrador de empresa e 10,7% como vendedor. Observa-se que muitos que concluem o curso estão em funções ligadas diretamente a administração da empresa não exercessem a função de administrador.

Quadro 1 – Identificação dos entrevistados

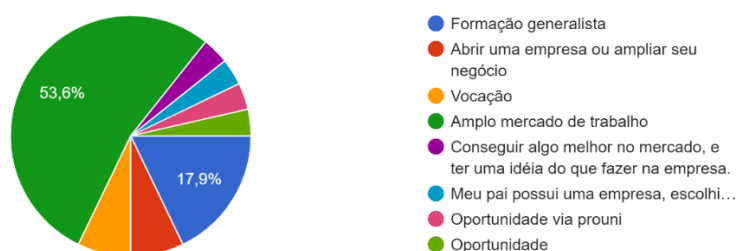
IDENTIFICAÇÃO	SEXO	IDADE	ANO DE CONCLUSÃO	TRABALHA NA SUA AREA DE FORMAÇÃO
Entrevistado 1	Masculino	23	2019-2020	Sim, vendedor
Entrevistado 2	Masculino	29	2019-2020	Sim, administrador de empresas.
Entrevistado 3	Masculino	26	2016-2018	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 4	Feminino	24	2019-2020	Sim, empreendedor
Entrevistado 5	Feminino	31	2016-2018	Sim, caixa de banco
Entrevistado 6	Feminino	26	2019-2020	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 7	Feminino	32	2010-2012	Sim, Bancária.
Entrevistado 8	Masculino	30	2010-2012	Sim, Administrador de empresas.
Entrevistado 9	Feminino	25	2016-2018	Não, bancário
Entrevistado 10	Feminino	26	2019-2020	Sim, gestor de departamento
Entrevistado 11	Feminino	24	2019-2020	Sim, gestor de departamento
Entrevistado 12	Feminino	40	2010-2012	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 13	Feminino	26	2016-2018	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 14	Feminino	24	2016-2018	Sim, Técnico Administrativo
Entrevistado 15	Masculino	22	2016-2018	Sim, Recursos Humanos
Entrevistado 16	Feminino	38	2016-2018	Sim, vendedor
Entrevistado 17	Feminino	31	2019-2020	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 18	Feminino	26	2016-2018	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 19	Masculino	43	2010-2012	Sim, professor
Entrevistado 20	Feminino	33	2010-2012	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 21	Masculino	53	2010-2012	Sim, administrador de empresas.
Entrevistado 22	Masculino	47	2010-2012	Sim, Professor
Entrevistado 23	Feminino	40	2016-2018	Sim, Analista de projetos
Entrevistado 24	Feminino	31	2019-2020	Sim, auxiliar administrativo
Entrevistado 25	Feminino	23	2019-2020	Não, autônoma
Entrevistado 26	Masculino	28	2016-2018	Sim, vendedor
Entrevistado 27	Masculino	31	2016-2018	Sim, assistente de tesouraria
Entrevistado 28	Feminino	30	2016-2018	Não, autônoma

Fonte: Dados da pesquisa

Concluiu-se que 53,6% dos entrevistados optaram pelo curso de administração devido ao amplo mercado de trabalho, 17,9% diz ter optado pelo curso devido a formação generalizada, ou seja amplo gama de conhecimento em várias áreas, 7,1% diz ter optado pelo curso por vocação e outros 7,1% para abrir seu próprio negócio e os outros 3,6% responderam por oportunidade no mercado, familiar tem o próprio negócio e aprimorar o conhecimento na área.

“Administrador é o profissional que otimiza os resultados da empresa pela atuação, individual ou coletiva, das pessoas que trabalham em sua complementação e/ou sob sua orientação, integrando e otimizando as atividades de planejamento, organização, gestão e desenvolvimento de pessoas, bem como de avaliação e aprimoramento dos resultados, envolvendo, de forma especialista e/ou generalista, as várias atividades da empresa”. (OLIVEIRA, 2019, p. 1).

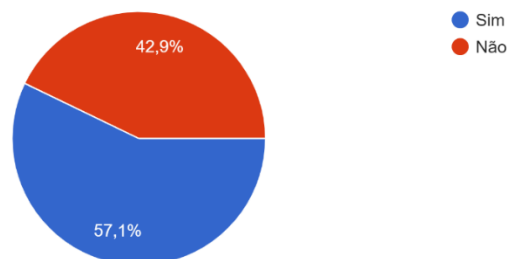
Gráfico 1 - O que te levou a optar pelo curso de Administração?



Fonte: Dados da pesquisa

Foi perguntado aos egressos se estavam empregados quando iniciaram o curso de administração, 51,1% responderam que sim e 42,9% responderam que não. Nota que grande parte dos alunos já ingressam na faculdade estando inseridos no mercado de trabalho.

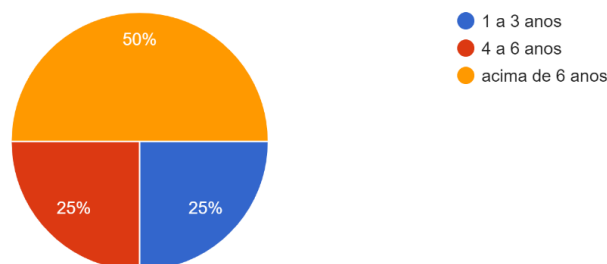
Gráfico 2 – Estava empregado quando iniciou o curso?



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar o tempo em que os egressos estão atuando no mercado de trabalho, 50% dos entrevistados estão no mercado a mais de 6 anos, 25% atuam entre 1 e 3 anos e outros 25% entre 4 e 6 anos.

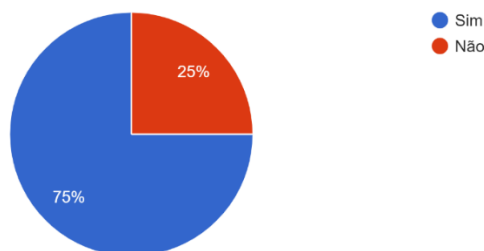
Gráfico 3 – Há quanto tempo atua no mercado de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Para 75% dos entrevistados o curso de administração contribuiu para o ingresso no mercado de trabalho, e 25% dos entrevistados responderam que não.

Gráfico 4 – O Curso de Administração contribuiu para seu ingresso no mercado de trabalho?

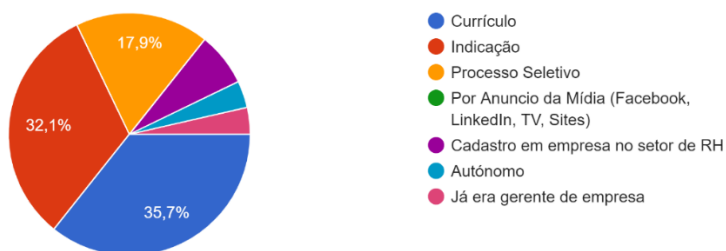


Fonte: Dados da pesquisa

O currículo com 35,7% foi a ferramenta mais utilizada como forma de ingressar no mercado de trabalho, seguido com 31,1% a indicação, ou seja, pessoas que já estão dentro das organizações que facilita que outras possam ingressar mais rapidamente, processo seletivo com 17,9%, cadastro em empresa no setor de RH.

“O recrutamento funciona como o meio pelo qual as organizações aliciam, atraem e convidam candidatos para as oportunidades que oferecem. Tendo em vista a variedade de técnicas de recrutamento de pessoal, é recomendável que o candidato exponha-se simultaneamente ao maior número possível delas. Alto grau de exposição e de visibilidade é imprescindível para gerar contatos e chamadas para entrevistas iniciais”. (CHIAVENATO, 2013, p. 81).

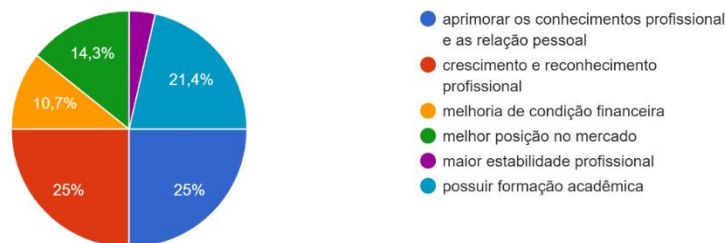
Gráfico 5 – Qual ferramenta você utilizou para ingressar no mercado de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar sobre a expectativa da carreira de administrador que os egressos tem do curso de administração, 25% responderam que cursaram para ter crescimento e reconhecimento profissional, 25% para aprimorar os conhecimentos profissional e as relações pessoais, 21,4% para possuir uma formação acadêmica, 14,4% melhorar a posição no mercado, 10,7% melhorar de condição financeira e 3,6% maior estabilidade profissional.

Gráfico 6 – Quais foram suas expectativas com relação a carreira profissional ao se formar no curso de administração

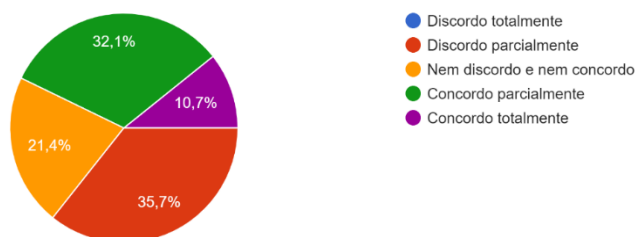


Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar sobre a crenças dos egressos em relação as oportunidades para os administradores no mercado de trabalho, 35,7% discordam parcialmente, 31,1% concorda parcialmente, 21,4% nem discorda e nem concorda, 10,7% concorda totalmente.

O mercado de trabalho não valoriza os recém formados pois exige que os mesmos tenham experiencia, devido o mercado está mais acirrado a falta de experiencia acaba sendo um ponto negativo pois dificulta o ingresso do profissional no mercado de trabalho.

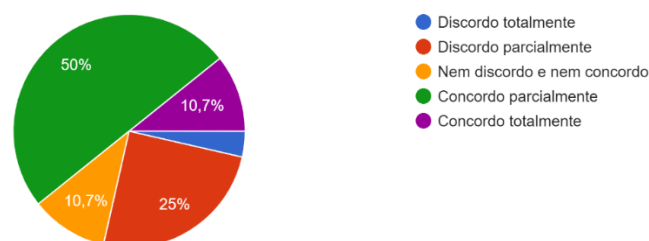
Gráfico 7 – Você acredita que as oportunidades para os Administradores no Mercado de Trabalho têm aumentado?



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar a opinião dos egressos em relação se as instituições de ensino superior vêm formando profissionais preparados, 50% concorda parcialmente, 25% discorda parcialmente, 10,7%nem discorda e nem concordo, 10,7% concorda totalmente e 3,6% discorda totalmente.

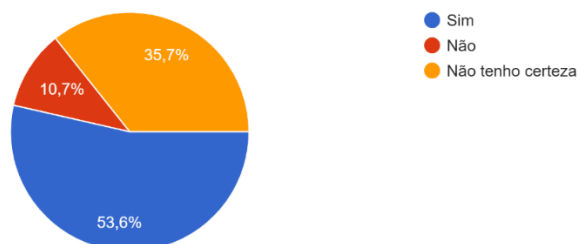
Gráfico 8 – As Instituições de ensino superior têm formado profissionais preparados para a concorrência do Mercado de Trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Foi perguntado aos egressos em relação a concorrência com os demais profissionais da área, 53,6% responderam que se consideram concorrente forte no mercado, 35,7% não tem certeza de quem são fortes concorrentes e 10,7% não se consideram fortes concorrentes.

Gráfico 8 – Você se considera um concorrente forte perante os demais profissionais?



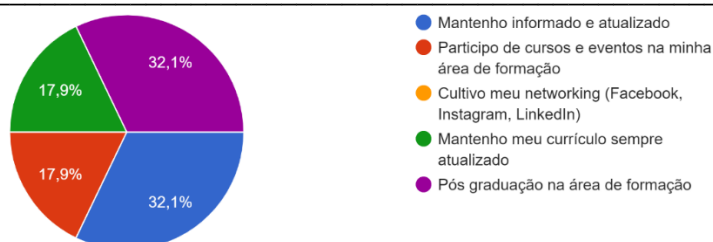
Fonte: Dados da pesquisa

No questionamento com relação em se manter competitivo no mercado de trabalho, 32,1% dos entrevistados dizem se manter informado e atualizado, 32,1% procuram um pós-graduação na área de formação, 17,9% participa de cursos e eventos e 17,9% mantêm o currículo sempre atualizado.

É preciso destacar que muitos optam por não manter seu currículo profissional atualizado, motivo pelo qual gera uma dificuldade perante aos demais profissionais da área em se manter competitivo.

Estar em contato com profissionais da área e de outras categorias ajuda a ter uma visão aprimorada e aumentar a capacidade de compreender e aceitar o que é diferente, o networking também é uma forma de se especializar e de se manter atualizado.

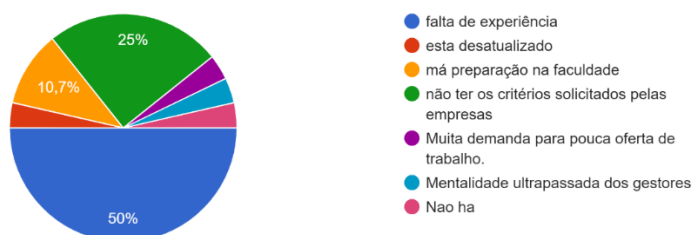
Gráfico 9 – O que você tem feito ou faz para se manter competitivo no mercado de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar as dificuldades encontradas ao ingressar no mercado de trabalho, 50% dos entrevistados responderam que a falta de experiência é uma das maiores dificuldades encontradas, seguido com 25% não ter os critérios solicitados pelas empresas, 10,7% má preparação na faculdade e outros 3,6% estão desatualizados, muita demanda para pouca oferta de emprego, mentalidade ultrapassada dos gestores e não há.

Gráfico 10 – Qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar a satisfação dos egressos com o curso de administração, 64,3% dizem que atendeu satisfatoriamente as expectativas do mesmo, isso demonstra que os egressos estão realizados com o curso, 25% não atendeu de forma satisfatória e por afirma 10,7% atendeu completamente as expectativas.

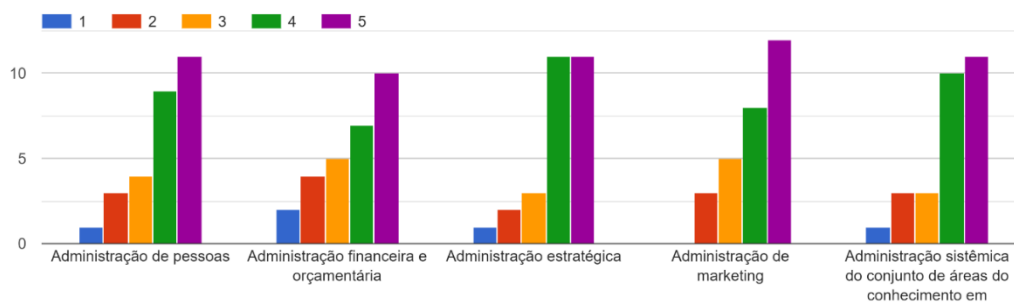
Gráfico 10 – Em relação ao curso de administração assinale a resposta que corresponde a sua opinião.



Fonte: Dados da pesquisa

Quando perguntado sobre os conhecimentos que um bom administrador de ter, os mesmos relatam que o mais importante a administração de marketing junto a administração de pessoas, seguido por administração estratégica, administração sistêmica, seguido pela administração financeira e orçamentária, portanto, esses são os conhecimentos classificados como mais importantes pelos egressos em administração sendo essenciais na atuação diante de uma organização.

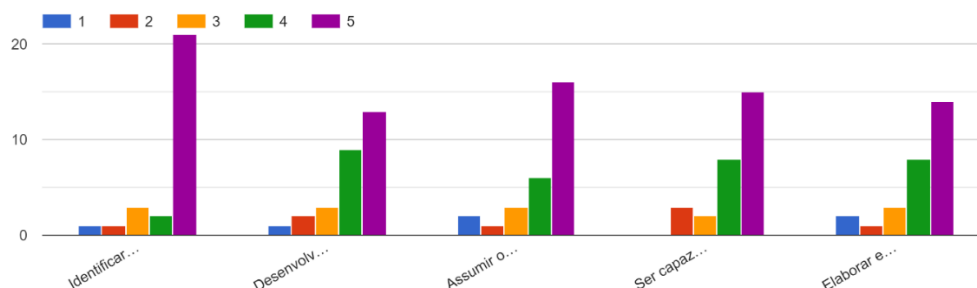
Gráfico 12 – Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", para os conhecimentos específicos do administrador:



Fonte: Dados da pesquisa

Quando perguntado sobre as competências necessárias para ser um bom administrador, os egressos responderam que identificar problemas e formular soluções sendo a mais importante, seguido por assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle, ser capaz de negociar, mediar e arbitrar conflitos, elaborar e interpretar cenários e desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional.

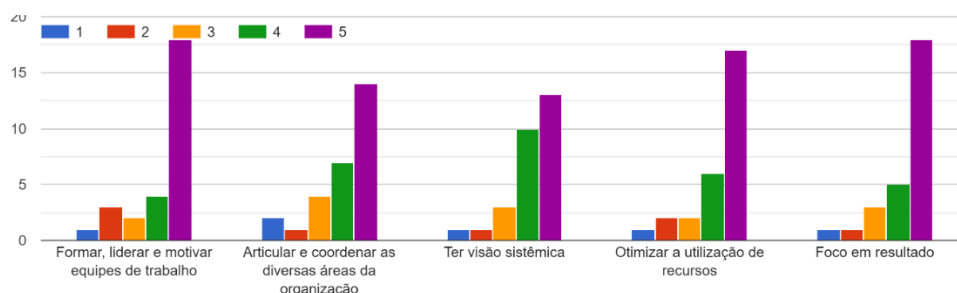
Gráfico 13 – Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação as competências necessárias ao administrador:



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a identidade que um administrador deve ter se destacou formar, liderar e motivar equipes de trabalho seguido por foco no resultado e otimizar a utilização de recursos, articular e coordenar as diversas áreas da organização e por último ter visão sistêmica.

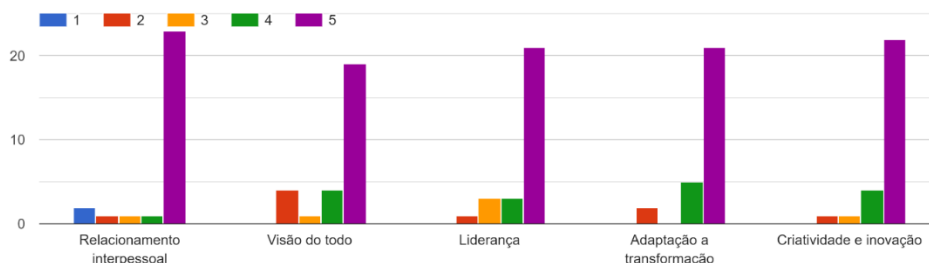
Gráfico 14 – Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação a identidade do administrador:



Fonte: Dados da pesquisa

Para os egressos o administrador deve ter um bom relacionamento interpessoal, seguido por criatividade e inovação, ser um bom líder e saber se adaptar a transformação e ter visão do todo.

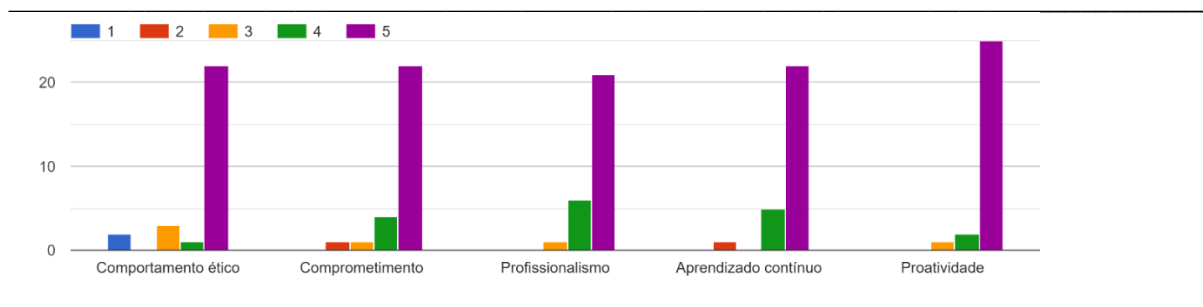
Gráfico 15 – Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação as habilidades do administrador:



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação as atitudes do administrador, ser proativo e ter comportamento ético vem em primeiro, seguido por comprometimento, ser profissional e sem está disposta a aprender o tempo todo.

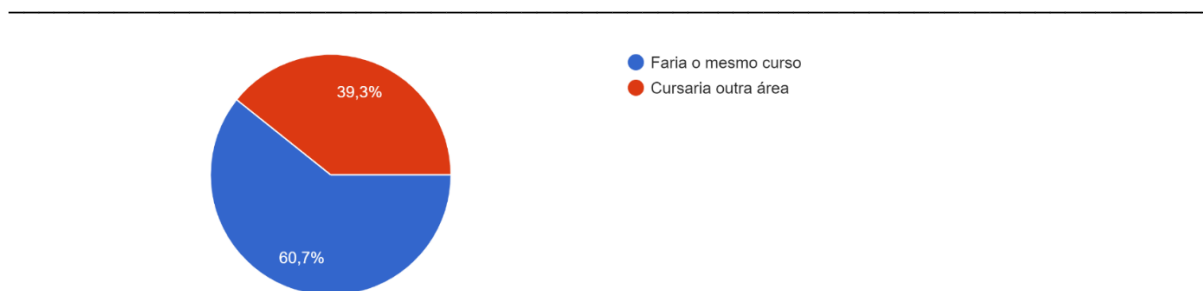
Gráfico 16 – Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação as atitudes do administrador:



Fonte: Dados da pesquisa

Ao ser perguntado quanto a satisfação ao curso de administração 60,7% responderam que faria o mesmo curso e 39,3% responderam que cursaria outra área

Gráfico 17 – Em relação a sua satisfação em fazer o curso de administração assinale a alternativa que representa a sua opinião:



Fonte: Dados da pesquisa

Ao ser perguntado quanto a satisfação ao curso de administração 60,7% responderam que faria o mesmo curso e 39,3% responderam que cursaria outra área. Muitos escolhem o curso por aspectos como a possibilidade de remuneração futuras e a diversidade das várias áreas de atuação, isso possibilita que o curso de administração seja um dos que mais formam pessoas no país.

CONCLUSÃO

O mercado de trabalho passa todos os dias por constantes mudanças evoluindo e transformando a forma com os candidatos interagem e lidam com as transformações do mercado, que buscam e exigem o melhor de cada um para complementar e aprimorar a lacuna que as organizações buscam preencher no seu dia a dia.

O administrador que acompanha as transformações do mercado está um passo a frente dos demais, desenvolver as habilidades as competências e atitudes que as organizações buscam nos profissionais de hoje e estar atualizado e preparado para o competitivo mercado de trabalho. É importante estar com o currículo atualizado e que as organizações empresárias estejam despostos a abrir as portas para os novos administradores desempenharem as funções e aplicar na pratica o conhecimento que os profissionais formados absorveram durante a jornada da vida acadêmica. Os processos de recrutamento são cada vez mais exigentes, exigindo que os candidatos estejam atualizados e informados do que acontece em sua volta, pois o profissional melhor informado e preparado que acompanha as mudanças está um passo à frente dos demais competidores.

As respostas demonstram que uma grande parte dos egressos gostou do curso e que muitos já trabalhavam na área, mas não tinham formação, e devido à exigência do mercado que busca por um profissional qualificado e engajado nas suas funções, muitos tiveram que cursar a graduação para se manterem competitivos no mercado, também perceber-se que muitos que concluíram o curso não exercem a função de administrador e estão alocados em funções mais básicas, situação essa pode-se concluir que muitas empresas ainda têm resistência em colocar o profissional de administração no comando de sua organização, sobrando apenas funções mais básicas e que não exigem tanta responsabilidade.

Observa-se que muitos escolhem o curso, não por vocação ou porque gostam, mas devido ao amplo mercado de trabalho, por ser um curso com um leque variado de opções para se trabalhar. Muitos ingressaram com a intenção de se profissionalizar, aprimorar seus conhecimentos e ter uma formação acadêmica para continuar firmes nos seus trabalhos. Perceber-se a maioria dos egressos estão satisfeitos com o curso e que atenderam satisfatoriamente suas expectativas.

Os egressos são de maioria feminina e já estavam inseridos no mercado de trabalho quando iniciaram o curso de administração, muito se deve ao fato que muitos tem que trabalhar para pagar um curso de graduação e o mercado exige que os profissionais se qualifiquem para se manter competitivos. Essas características levam às seguintes conclusões, a uma grande predominância de estudantes do sexo feminino na administração, a maioria dos graduados já trabalhavam antes e se formaram ainda jovens e mesmo atuando em funções administrativas após formados, continuam exercendo funções operacionais, onde poderiam depois de formados em administração estar em funções de liderança dentro das organizações, mas o que se observa-se é que a graduação não garante o crescimento profissional.

REFERÊNCIAS

ANDER-EGG, Ezequiel. **Introdução às técnicas de investigação social: para trabalhadores sociais**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ARAGÃO, Souza, J.E.D. O., FILHO, E., (orgs.), **E. Introdução à Administração - Desenvolvimento Histórico, Educação e Perspectivas Profissionais**. 1. ed. - São Paulo: Atlas, 2016.

BANOV, Marcia Regina **Recrutamento, seleção e competências** / Márcia Regina Banov. – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.)

BORGES, Coutinho. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos** publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2020

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

CAMPOS, V. C. S. T. **Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos**. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v8n2/v8n2a09.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / Idalberto Chiavenato - 7.ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração** / 3. ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: como planejar e conduzir seu futuro profissional** / 3. ed. – Barueri, SP: Manole, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / Idalberto Chiavenato. – 10. ed., rev. e atual. – São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos - **O Capital Humano das Organizações** / 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Talento e Empregabilidade** Disponível em: <<http://www2.unicentro.br/wp-content/blogs.dir/36/files/2013/08/talento-e-empregabilidade1.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

Competências de empregabilidade – exploração do mercado de trabalho português. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6623/1/Tese%20Mestrado.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

Competências para a empregabilidade nas organizações Disponível em: <<https://www2.unicentro.br/empregabilidade/files/2013/08/COMPET%C3%84NCIAS-PARA-A-EMPREGABILIDADE-NAS-ORGANIZA%C3%87%C3%95ES.pdf?x61462>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2019/boletimEmpregoEmPauta13.html>> Acessado em 16 de abr. 2020.

DONATO, Antonio, **Introdução à administração: desenvolvimento histórico, educação e perspectivas profissionais** - 1. ed. - São Paulo: Atlas, 2016.

DRUCKER, Peter Ferdinand, 1909 - **Prática da administração** / Peter Ferdinand Drucker; tradução de Carlos a. Malterrarri - São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FERREIRA, P., **Série MBA Gestão de Pessoas - Gestão por Competências**. 1. ed. - Rio de Janeiro: Ltc, 2015

FERREIRA, Vargas, **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial** - Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>>. Acesso em: 12 mai. 2020

FLEURY, A.S.; FLEURY, M.T.L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeças caleidoscópico**. São Paulo: Atlas, 2000.

Gestão de pessoa por competências: Uma proposta para empresa de capital Intelectual Intensivo Disponível em: <

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/1171/1/GESTAO%20DE%20PESSOAS%20POR%20COMPETENCIAS.pdf> >. Acesso em: 11 mai. 2020.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4.ed. - São Paulo: Atlas, 2002

KATZ, Robert L., "**Habilidades de um administrador eficaz**", Harvard Business Review, jan./fev. 1955.

LISBOA, Ana Paula. **Após sair da faculdade, recém-formados enfrentam desemprego e subemprego**. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/ultimasnoticias_geral/63,104,63,90/2018/06/17/tf_carreira_interna,689082/apos-sair-da-faculdade-recem-formados-enfrentam-desemprego-e-subempre.shtml. Acesso em: 16 abr. 2020.

LOZADA, Gisele. **Metodologia científica** [recurso eletrônico] Karina da Silva Nunes; [revisão técnica: Ane Lise Pereira da Costa Dalcul]. – Porto Alegre: SAGAH, 2018.

MARINA, Andrade M., Eva Maria Lakatos. **Fundamentos de metodologia científica 1** - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. – 8. ed. – [Reimpr.]. - São Paulo: Atlas, 2018.

MINARELLI, Jose, A. **Empregabilidade** Disponível em: <
http://www.lensminarelli.com.br/site/wp-content/uploads/pdf/2900-20141127161157-18abr13_revistadofarmaceutico_m_empregabilidade.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2020

MOURA, B., A **ARTICULAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS** Disponível em: <
https://pdfs.semanticscholar.org/7fa9/bc01ceb64844e6d41138f9d19622efccaa5e.pdf?_ga=2.160230269.1928393988.1592149247-1729506861.1592149247>. Acesso em: 11 mai. 2020.

MOURA, Bitencourt, A articulação entre estratégia e o desenvolvimento de competências gerenciais. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v5n1/29560.pdf> >. Acesso em: 14 mai. 2020

NEVES, Diana Rebello *et al.* **Sentido e significado do trabalho**: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel) - Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO), Rio de Janeiro, 2018.

NORO, abbade, diefenthäler. **Desenvolvendo a Empregabilidade no Âmbito Acadêmico** Disponível em:<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/731441.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2020

Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças. **Administração**: evolução do pensamento administrativo, instrumentos e aplicações práticas – 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2019

O Perfil do Administrador do presente, face as Novas Tecnologias da Informação Disponível em:
<http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/O_Perfil_do_Administrador_no_Presente.htm>. Acesso em: 12 mai. 2020

O recrutamento interno como fator motivacional the internal recruitment with motivational fator. Disponível em: < http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a160.pdf >. Acesso em: 12 mai. 2020

PESQUISA investiga inserção de administradores no mercado pós faculdade. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/pesquisa-investiga-insercao-de-administradores-no-mercado-pos-faculdade>. Acesso em: 16 abr. 2020.

Pesquisa **Recrutamento Externo: as vantagens que o RH precisa conhecer.** Disponível em: < <https://recrutamento.talentbrand.com.br/recrutamento-externo/> >. Acesso em: 14 mai. 2020

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** -2. ed – Novo Hamburgo:Freevale,2013.

RABAGLIO, M. O. (2001). **Seleção por competências.** São Paulo: Educator.
RAMOS, r. **Ramos da Administração** Disponível em: < http://revistarba.org.br/mag/Docs/Livro_Ramos_Administracao.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2020

Recursos humanos: o processo de recrutamento e seleção em pequenas empresas Disponível em: < <http://esamcuberlandia.com.br/revistaidea/index.php/idea/article/download/88/62> >. Acesso em: 12 mai. 2020

C. Selltiz...[et. al.]; Métodos de pesquisa das relações São Paulo: HERDER: Editora da Universidade de Sao Paulo, 1965.

Senso da Educação 2017 Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file> >. Acesso em: 12 mai. 2020

ULRICH, Dave; BROCKBANK, Wayne; YOUNGER, Jon; ULRICH, Mike. **Competências globais do: agregando valor competitivo de fora para dentro** / Porto Alegre: Bookman, 2014.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO

O objetivo deste questionário é de coletar informação para o trabalho de conclusão de curso de RENATA AVELINO REIS SANTOS, com tema **A PERCEPÇÃO E A INCERSÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM JI-PARANÁ**, as informações serão utilizadas apenas para fins acadêmicos, sem qualquer dano ao entrevistado.

Olá,

Antes de começar, gostaria de agradecer o interesse em contribuir com esta pesquisa.

A mesma tem objetivo acadêmico, ou seja, ela será usada para elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso, sendo as informações prestadas sigilosas, e seus dados mantidos em anonimato.

Destacando, que não existe resposta certa e errada, somente gostaríamos de sua opinião sobre as perguntas abaixo.

Aluna: Renata Avelino Reis Santos - Curso de Administração do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná, RO, Brasil.

Orientadora: Márcia Cristina Teixeira - Mestre em Estratégias e Organizações, Professora do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná, RO, Brasil.

IDENTIFICAÇÃO

1 - Sexo: () Masculino () Feminino

2 - Qual sua Idade?

3 – Em que ano concluiu o curso de Administração?

5 – O que te levou a optar pelo curso de Administração?

- () Formação generalista
- () Abrir uma empresa ou ampliar seu negócio
- () Vocação
- () Amplo mercado de trabalho

5 – Estava empregado quando iniciou o curso?

Sim () Não ()

6 – Trabalha na sua área de formação?

Sim () Não ()

7 – Se a resposta anterior for SIM, em que área atua?

- () administrador de empresas
- () Vendedor
- () auxiliar administrativo
- () Professor
- () gestor de departamento.
- () Outros _____

8 – Há quanto tempo atua no mercado de trabalho?

- () 1 a 3 anos
- () 3 a 6 anos
- () acima de 6 anos

9 – O Curso de Administração contribuiu para seu ingresso no mercado de trabalho?

Sim () Não ()

10 - Quais foram suas expectativas com relação a carreira profissional ao se formar no curso de administração

- () aprimorar os conhecimentos profissional e as relação pessoal
- () crescimento e reconhecimento profissional
- () melhoria de condição financeira
- () melhor posição no mercado
- () maior estabilidade profissional
- () possuir formação acadêmica
- () Outros. _____

11 – Qual ferramenta você utilizou para ingressar no mercado de trabalho?

- () Currículo
- () Indicação
- () Processo Seletivo
- () Por Anuncio da Mídia (Facebook, LinkedIn, TV, Sites)
- () Cadastro em empresa no setor de RH
- () Outros. _____

12 - Você acredita que as oportunidades para os Administradores no Mercado de Trabalho têm aumentado?

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Nem discordo e nem concordo
- () Concordo
- () Concordo totalmente

13 - As Instituições de ensino superior têm formado profissionais preparados para a concorrência do Mercado de Trabalho?

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Não concordo nem discordo
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

14 - Você se considera um concorrente forte perante os demais profissionais?

Sim () Não () Não tenho certeza ()

15 - O que você tem feito ou faz para se manter competitivo no mercado de trabalho?

- () Mantenho informado e atualizado
- () Participo de cursos e eventos na minha áreas de graduação

- () Cultivo meu networking (Facebook, Instagram, LinkedIn)
- () Mantenho meu currículo sempre atualizado
- () Outros. _____

16 - Qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho?

- () falta de experiencia
- () esta desatualizado
- () má preparação na faculdade
- () não ter os critérios solicitados pelas empresas
- () Outros. _____

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

- () Atendeu completamente as minhas expectativas
- () Atendeu satisfatoriamente as minhas expectativas
- () Não atendeu de forma satisfatória as minhas expectativas
- () Não atendeu em nada minhas expectativas
- () Outros _____

18 - Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", para os conhecimentos específicos do administrador:

- () Administração de pessoas
- () Administração financeira e orçamentária
- () Administração estratégica
- () Administração de marketing
- () Administração sistêmica do conjunto de áreas do conhecimento em Administração.

19 - Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", 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

20 - Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", 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

21 - Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação as habilidades do administrador:

- ☐ Relacionamento interpessoal
- ☐ Visão do todo
- ☐ Liderança
- ☐ Adaptação a transformação
- ☐ Criatividade e inovação

22 - Atribua na escala de 1 a 5, sendo 1 "menos importante" e 5 "mais importante", em relação as atitudes do administrador:

- ☐ Comportamento ético
- ☐ Comprometimento
- ☐ Profissionalismo
- ☐ Aprendizado contínuo
- ☐ Proatividade
- ☐ Motivação

23 - 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

