

CONIC SEMESP

16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: O PERFIL DO COLABORADOR BUSCADO PELAS EMPRESAS NO MERCADO

CATEGORIA: CONCLUÍDO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE DE AURIFLAMA

AUTOR(ES): CASSIA APARECIDA MORITA, ANDREIA APARECIDA JANUÁRIO

ORIENTADOR(ES): DAVI LEMES DA SILVEIRA, JOÃO ANGELO SEGANTIN

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

As empresas continuam a busca incessante em alavancar seus negócios, com objetivo de aumentar sua fonte de receitas, tornando um desafio porque a crescente competitividade faz com que reduza os índices de lucratividade. Para que as empresas dominem certos recursos e projetem em seus negócios é necessário investimentos em tecnologia e inovação buscando se adequar as constantes mudanças e para que superem as necessidades é preciso projetar em algo que utiliza experiência, inteligência, conhecimento, qualidade, informação, produtividade e esse ativo intangível que é o capital humano, o qual desempenha o papel mais importante no desenvolvimento organizacional. A falta de comprometimento, responsabilidades e atitudes atrapalham no âmbito organizacional e com a escassez de colaboradores qualificados, as empresas acabam sofrendo com a dificuldade na produtividade e qualidade nos serviços. Implementar no ensino fundamental o conhecimento dos costumes e regras para que desde cedo além do ensinamento do cotidiano, possa aprender a se comportar perante a sociedade. Diante desse fato torna-se necessário um questionamento: Que tipo de profissionais as empresas estão buscando no mercado nos dias atuais? Será que os profissionais estão preparados para essas novas exigências das organizações com relação ao perfil adequado do colaborador?

2. INTRODUÇÃO

Em um mundo onde o cenário econômico é cada vez mais competitivo, a busca por resultados torna-se um objetivo essencial não somente ao sucesso, mas também à longevidade da empresa.

De acordo com o site consultoria e ideias a competitividade exige a construção de processos empresariais que levem a diferenciação, seja por produtos, atendimento ou custos. Aliar estes elementos às necessidades do mercado tornou-se imperativo e simultaneamente complexo em função das transformações sociais ocorridas nas últimas décadas.

Para que as empresas dominem as transformações é necessário que projetem investimentos em tecnologia e inovação, buscando sempre se adequar às constantes mudanças que permeiam o nosso cotidiano. Porém um dos pontos mais importantes na projeção de algo que utiliza experiência, inteligência, conhecimento, qualidade, informações e produtividade é o capital humano, representando grande parte do conhecimento, das competências e desempenho das tarefas.

Diante deste ativo intangível que é o capital humano é possível que se defina os rumos organizacionais, que proporcionam uma melhoria contínua a todos os negócios, em qualquer nível hierárquico.

No entanto, para se destacar no quadro funcional é preciso ter habilidades mais apuradas e talentos. Talentos estes específicos que são mais difíceis de serem imitados e que por sua vez possuem vantagens competitivas, mas o que de fato faz a diferença são aquelas capazes de tomar decisões e atitudes para agirem normalmente em suas respectivas ações, onde requer foco e responsabilidades diante das inovações, assimilação de conhecimentos, desempenhando seu importante papel como formadores de resultados.

Para o psicanalista alemão Erich Fromm (1900-1980), “bom é o que convém para o bem - estar humano e mal é o que lhe é nocivo”. Temos a consciência em agir para o bem, pois colhemos o que plantamos.

3. OBJETIVOS

Este estudo tem como objetivo principal identificar se as competências dos profissionais disponíveis no mercado estão de acordo com o perfil exigido pelas organizações. Diante do contexto atual das organizações, torna-se necessário pesquisar sobre a qualificação profissional e pessoal (habilidades e atitudes) que os profissionais possuem, e se essas características pessoais são aplicadas dentro da empresa, e se estão condizentes com os requisitos desejados pela mesma.

4. METODOLOGIA

Segundo Godoy (1995, p.62), “os estudos da pesquisa qualitativa diferem entre si quanto ao método, à forma e aos objetivos”. Optou-se por realizar uma pesquisa de abordagem qualitativa, tomando por base referências bibliográficas e estudos de caso sobre o tema em questão.

Atualmente o perfil dos profissionais exigidos pelas empresas mudou, tornando-se mais exigentes quanto à postura e atitudes dos mesmos com relação aos acontecimentos e pressões sofridas dentro do ambiente de trabalho. Desta forma, os profissionais precisam estar inseridos neste novo contexto, tendo não só competências técnicas, mas principalmente equilíbrio emocional e atitudes empreendedoras nas organizações em que trabalham.

5. DESENVOLVIMENTO

Com o paradigma humanista, mais especificamente as experiências de Elton Mayo, em que, através dos resultados empíricos de suas pesquisas tornou possível

reconhecer a complexidade do comportamento humano nas organizações e esse comportamento transforma-se em foco das discussões no campo da Administração, cujo mérito foi comprovar que o aumento da produtividade ou os bons resultados não dependiam apenas da melhoria das regras, dos sistemas de trabalho e das estruturas formais. “O aumento da produtividade dependia de elementos relacionados à afetividade e à melhoria do ambiente de trabalho” (Motta; Vasconcelos, 2002, p. 278).

Para Chiavenato (2004) o papel do líder vem sofrendo alterações, a exemplo de todo o meio social em que está inserido. Destacando que liderança não é uma capacidade nata e sim uma habilidade adquirida, sendo um processo dinâmico que pode ser aprendido e implantado nas organizações. Para isso é necessário a valorização do talento humano em qualquer que seja sua ação. James C. Hunter em seu livro; “O Monge e o Executivo”, destaca os princípios fundamentais dos verdadeiros líderes: Poder – é a faculdade de forçar ou coagir alguém a fazer sua vontade, por causa de sua posição ou força, mesmo que a pessoa preferisse não o fazer. Autoridade – é levar as pessoas a fazerem de boa vontade o que você deseja porque você pediu que fizessem.

Contudo, para as pessoas que possuem grande influência sobre o destino da sociedade por terem poderes sociais seja na política, economia, ciência, comunicação, religião ou na tecnologia, há uma grande necessidade de avaliação dos atos, que precisam de atitudes constantes e alertas para que não cometam falhas que comprometam o desempenho social, evitando um declínio de competências.

Fleury (2002, 53) define competência como conhecimentos, habilidades e atitudes, um conjunto que beneficiam as pessoas:

“... o conceito de competência é pensado como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam uma alta performance, acreditando-se que as melhores performances estão fundamentadas na inteligência e na personalidade das pessoas.”

O profissional requer de poderosas ferramentas que proporcionam o aperfeiçoamento ou a inclusão de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), a saber:

C= saber (conhecimentos adquiridos no decorrer da vida, nas escolas, universidades, cursos etc.).

H= saber fazer (todo conhecimento que praticamos aperfeiçoando a habilidade).

A= querer fazer (comportamentos que desenvolvemos diante de situações e tarefas do nosso cotidiano).

A sigla CHA é conhecida como uma gestão por competência, técnicas e comportamentos. Considerando que pessoas e organizações interferem mutuamente no processo de construção e gestão de competências, uma noção de reciprocidade sustenta-se na medida em que as empresas buscam o desenvolvimento de seus talentos com o intuito de retê-los na organização. Espera-se das pessoas vontade de agir e colocar em prática seus conhecimentos, habilidades e atitudes, que favoreçam um movimento de transformar o estoque de saberes em competências e que agregam valor à empresa, aos clientes e ao próprio profissional. Considerando uma evolução das competências podemos citar CHA com o acréscimo de duas letras VE, tornando CHAVE, onde o V significa Valores, que são essenciais para a conduta ética e moral, e a letra E significando o Entorno, ou seja, a responsabilidade da empresa não é somente formar pessoas competentes, mas também fornecer o cenário ideal para que atuem num espaço que proporcione resultados positivos.

Segundo Chiavenato (2003),

“Gestão por competências é um programa sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem maior produtividade e adequação ao negócio, identificando os pontos de excelência e os pontos de carência, suprimindo lacunas e agregando conhecimento, tendo por base certos critérios objetivamente mensuráveis.”

Para poder lidar com a complexidade gerada no âmbito organizacional é possível conhecer melhor e em profundidade os fatores relacionados ao comportamento humano, como a importância das percepções, a influência das atitudes e a abrangência dos valores. É tudo que uma empresa precisa para que seja administrada com qualidade, com metas bem definidas e atualizadas, possibilitando cumprir com as competências organizacionais estabelecidas. Dessa forma profissionais e empresas caminharão juntos num processo contínuo de desenvolvimento de competências e compactando num único horizonte, que é a satisfação de cada um dos envolvidos perante as mudanças e tomadas de decisões que as organizações tanto necessitam.

“Tenha em mente que tudo que você aprende na escola é trabalho de muitas gerações. Receba essa herança, honre-a, acrescente a ela e, um dia, fielmente, deposite-a nas mãos de seus filhos” (Albert Einstein).

Peter Drucker disse que o ser humano não é trabalhado ele é desenvolvido. A organização por sua vez, precisa se preparar para oferecer ao seu colaborador um treinamento de qualidade, tendo a consciência que a qualificação é essencial para seu desenvolvimento, pois é através do ser humano que as coisas se transformam.

No cenário mundial há mudanças ocorridas que contribuem para a alteração do perfil desejável do colaborador, bem como as competências comportamentais requeridas pelas empresas, o que leva a carência de mão-de-obra qualificada e a sua escassez é decorrente de um sistema educacional ruim. É notória esta percepção perante a sociedade que em realidade necessita da inclusão de conduta ética nas disciplinas a serem aplicadas em escolas durante o ensino fundamental, para uma sociedade melhor, construindo um alicerce da capacidade de expressão desde o início das gerações.

De acordo com Arruda (2009, p.31) “pode-se dizer que a principal fonte da ética é a realidade humana, na qual a razão encontra-se e conhece os princípios morais, universais e certos”. Com isso, concluímos que dependendo da sua vivência diária, a pessoa reagirá conforme a necessidade, proporcionando agir eticamente, diferenciando o bem e o mau. Segundo Camargo (1999, p.22) “A palavra ‘ética’ etimologicamente origina-se do grego ‘ethos’, que também significa costumes; a palavra ‘moral’ provém do latim ‘mores’, que também significa costume”. A importância da responsabilidade social e coletiva atribuídas com ética profissional ou individual, proporciona obediência à lei, eficiência e eficácia no mundo das organizações um conjunto de valores fundamentais para uma organização exemplar, qualquer que seja a situação.

Segundo Arruda (2009) a sociedade em geral não aceita mais o abuso de poder dos líderes sobre os liderados, cada um tem poder e responsabilidades para fazer o que é o melhor para a organização. Em qualquer área que for atuar é importante se comprometer-se com a sociedade e equipe, pois será sempre observado a fim de evitar o abuso de poder, levando em consideração de que nada adianta um profissional se

não há bom caráter no que tange à diversos fatores, como: o uso indevido de ferramentas que não lhe pertença, apropriar-se para benefício próprio nas custas dos outros. A nação necessita de respeito e fazer o bem para o próximo como para si próprio. Tornar uma humanidade que aprende e domina seus conhecimentos, será um projeto para a vida toda que só permanecerá quem tem interesse de criar seu futuro e possivelmente diminuirá aquelas pessoas que estão preocupadas apenas em sobreviver, ou seja, as acomodadas. Já não seria por falta de condições financeiras e sim falta de interesse pelo aprimoramento individual e profissional.

E a sociedade humana é um conjunto de pessoas ligadas pela necessidade de se ajudarem umas às outras, a fim de que possam garantir a continuidade da vida e satisfazer seus interesses e desejos. Os seres humanos não vivem juntos, não vivem em sociedade, apenas porque escolhem esse modo de vida, mas porque a vida em sociedade é uma necessidade da natureza humana. Vivendo em sociedade é que a pessoa humana pode satisfazer suas necessidades, é preciso que a sociedade seja organizada de tal modo que sirva, realmente, para esse fim. E não basta que a vida social permita apenas a satisfação de algumas necessidades da pessoa humana ou de todas as necessidades de algumas pessoas. A sociedade organizada com justiça é aquela em que se procura fazer com que todas as pessoas possam satisfazer todas as suas necessidades, é aquela em que todos, desde o momento em que nascem, têm as mesmas oportunidades, aquela em que os benefícios e encargos são repartidos igualmente entre todos.

"Em nossa cultura, fomos educados, anos a fio, num clima de competição em que todos foram (e ainda são, na maioria dos casos) estimulados a lutar contra todos. A competição seria, presumivelmente, própria da natureza humana. Além disso, representaria, presumivelmente, a chave para todas as portas" (Mariotti, 1996, p. 51).

Diante deste contexto é necessário diagnosticar quais são os nossos limites e possibilidades em relação ao conhecimento levando em consideração a percepção da moral para a realização do que é correto.

Atender a exigência no mercado de trabalho dispõe de competências a partir da capacidade de um profissional de descrever ou discutir os passos a serem considerados para fazer um determinado trabalho, conhecer os princípios para sua atuação ou mesmo ter conhecimentos necessários para a execução da tarefa.

Oliveira (2002, p. 177) ressalta: "... não pensam mais em colaboradores que cumpram apenas suas obrigações. Querem muito mais: querem pessoas que criem, que ousem, que inovem, que desafiem os desafios, que sejam pura energia, que tenham "deuses" dentro de si (entusiasmo)".

Políticas adotadas pelas empresas em que predominam a valorização dos talentos humanos; a atração e manutenção de pessoas de alto potencial; condições favoráveis à motivação; possibilidades de crescimento funcional e profissional; incentivos vinculados a resultados e à necessidade de Políticas de Recursos Humanos adaptadas à realidade da empresa e ao contexto econômico-social.

Guedes (2002, p.2) descreve que:

"Este perfil profissional desejável está alicerçado em três grandes grupos de habilidades: i) as cognitivas... (raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral); ii) as técnicas especializadas (informática, língua estrangeira, operação de equipamentos e processos de trabalho) e iii) as comportamentais e atitudinais".

Para atender as mudanças e exigências de mercado, faz-se necessário investimento no material humano treinando-o, não basta investimento apenas em máquinas e equipamentos modernos, tornando assim um conjunto essencial para atingir resultados.

Segundo Chiavenato (2008) as empresas eram antes reconhecidas por seus prédios e edifícios e hoje são reconhecidas pela sua cultura corporativa. O autor cita os principais que os elementos da cultura organizacional são: o cotidiano (como as pessoas se relacionam e suas linguagens), as normas (regras e comportamentos), os valores dominantes (a ética se destaca como um destes valores em algumas empresas), a filosofia administrativa (guia que orienta as 14 políticas da organização), regras do jogo (funcionamento da empresa que é sempre repassado aos recém-chegados) e o clima organizacional (sentimentos e interação entre os colaboradores e a empresa).

Os gestores identificaram que, num mundo globalizado e competitivo, as equipes são mais flexíveis e receptivas a um ambiente de mudança do que os tradicionais departamentos. Ressaltando que nenhuma equipe nasce pronta, ela aprende e se desenvolve continuamente; só assim tornará excelente, servindo como fonte de satisfação no trabalho.

Chiavenato (2000, p. 5) relata que “[...] a tarefa básica da Administração é a de fazer as coisas por meio de pessoas de maneira eficiente e eficaz”. Demonstrando interesse naquilo que faz, traz satisfação em ambas às partes, tanto como profissional como pessoal, gerando um elevado índice de motivação ao colaborador, bem como atingimento dos objetivos com maior excelência da organização.

Diante dos fatos é imprescindível o desenvolvimento de pessoas com base no treinamento e reconhecimento. Por outro lado, o colaborador precisa estar motivado, disposto a inovar seus conhecimentos, desenvolver sua criatividade, estando preparado para as mudanças trazidas pelos novos tempos, contribuindo positivamente na reorganização da empresa.

Sobre isso Chiavenato (1999, p. 409) afirma que:

“A mudança é um aspecto essencial de criatividade e inovação nas organizações de hoje. A mudança está em toda a parte: nas organizações, nas pessoas, nos clientes, nos produtos e serviços, na tecnologia. A mudança representa a principal característica dos tempos modernos.” (CHIAVENATO 1999, p. 406).

Dentro desse contexto, nota-se que a mudança é um esforço educacional muito complexo, destinado a mudar as atitudes, os comportamentos e a estrutura da organização de tal maneira que esta possa se adaptar melhor a novas conjunturas, mercados, tecnologias, problemas e desafios que estão surgindo nas economias globalizadas.

“Tomar decisões complexas é, de modo geral, uma das mais difíceis tarefas enfrentadas individualmente ou por grupos de indivíduos, pois quase sempre tais decisões devem atender a múltiplos objetivos, e frequentemente seus impactos não podem ser corretamente identificados”. Gomes e Almeida (2002; p. 12-13)

No entanto, ter uma visão global de suas qualificações pessoais e profissionais é a chave fundamental que o colaborador necessita para caminhar diante das diversidades e adaptar as constantes mudanças.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou analisar o perfil do administrador desejável para as épocas de crise na percepção dos gestores de recursos humanos, e as mudanças no mercado de trabalho com a crise econômica, suprimindo a necessidade das empresas em época de crise, com inovação nas decisões, criatividade e reflexão somadas as habilidades e conhecimentos adquiridos na graduação. Com a dificuldade das empresas em enfrentar a crise que começou no setor imobiliário americano e foi se alastrando pelo mundo,

atingindo a maior parte das empresas e com isso os trabalhadores, sobressaiu-se à profissão de administrador e seu perfil foi alterado. O mercado atual requer o perfil de um colaborador com uma visão generalista, com amplos conhecimentos em diversas áreas administrativas, como contabilidade, economia, direito, gestão ambiental e de conhecimentos a fins, permitindo assim, ao colaborador adaptar-se com maior facilidade ao mercado diante as intemperanças da economia.

De todas as teorias contemporâneas já apresentadas, observa-se através de estudos de pesquisa que o perfil do colaborador buscado pelas empresas, terá que se adequar as exigências e tendências de mercado munido de competência e ética, estar atento as diversidades, inovações e tecnologias para obter resultados esperados tanto para a organização como para si próprio e para que não haja tanta resistência quando tiver que passar por transformações que são geradas constantemente e sim se adequar a elas. Espera-se através desta pesquisa qualitativa onde reuniu trechos importantes para abordagem do tema em questão, uma reflexão aos leitores sobre destacar a importância do talento humano quando este é insubstituível no que é capaz de fazer quando possui treinamento ou qualificação, daí então aprender continuamente é indispensável. Isso fará com que seja recompensado e valorizado para que construa um ideal desenvolvimento e dê sentido na vida para um mundo melhor. Porque há sim as exigências no mercado de trabalho para que haja longevidade em ambas as partes envolvidas na organização.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica, 4, ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CAMARGO, Marculino. Fundamentos de ética geral e profissional. Petrópolis: Vozes, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações -3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto – Introdução à Teoria Geral da Administração, 7ª edição. São Paulo: Ed. Campus, 2004.

DRUCKER, Peter. Fator Humano e Desempenho, São Paulo: Thomson Pioneira, 1981.

FLEURY, M.T. L. As pessoas na Organização. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

GODOY, Arilda S. – Introdução à Administração Qualitativa e suas possibilidades, FGV, São Paulo, 1995.

GOMES, F. A. M.; GOMES, C. F. S.; ALMEIDA, A. T. de. Tomada de Decisão Gerencial: Enfoque Multicritério. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

HUNTER, J. C. O Monge e o Executivo: uma história sobre a essência da Liderança. 18ªed. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2004.

MARIOTTI, Humberto. Organizações de Aprendizagem. Educação continuada e a empresa do futuro. São Paulo: Ed. Atlas, 1996.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. Teoria geral da administração. São Paulo: Ed. Pioneira Thomson Learning, 2002.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

<http://consultoriaidea.wixsite.com/servico>. Acesso em: 04/04/2016.

Erich Fromm (1900-1980) – psicanalista alemão. Disponível em:

<https://www.passeidireto.com/arquivo/3180690/etica-profissional-e-cidadania-organizacional/8>. Acesso em: 18/04/2016.

Pensamentos de Albert Einstein. Disponível em:

<http://pensador.uol.com.br/frase/NTM1ODM3/>. Acesso em: 02/05/2016.

Sônia Maria Guedes Gondim - Universidade Federal da Bahia. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000200011.

Acesso em: 13/05/2016.