

OS JOVENS ADMINISTRADORES E O MERCADO DE TRABALHO

MELLO, Amanda de Fátima Ferreira de¹

RESUMO

Esse trabalho tem o objetivo de mostrar a dificuldade que os jovens administradores têm no mercado de trabalho atual. Por isso observamos que o tema é relevante e deve ser pesquisado, para que as empresas evoluam nesse novo perfil de jovens administradores, para obterem pontos positivos de seus funcionários. Essa pesquisa tem a importância de mostrar que o mercado de trabalho atual precisa se atualizar conforme a necessidade de seus novos funcionários, investindo em novos métodos de trabalho e obtendo os resultados esperados. Essa mudança mostra a esses jovens administradores que a empresa está preocupada com seus ideais, assim eles desempenham o seu melhor, porque se sentem satisfeitos com o seu trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Administradores. Empregos. Empresas. Jovens. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to show the difficulty that young Admins have in the current job market. So we see that the theme is relevant and should be researched, for companies to evolve in this new profile of young administrators to obtain positive points of your employees. This research has the importance of showing that the current labour market need to update as needed of its new employees, investing in new working methods and obtaining the expected results. This change shows these young managers that the company is worried about his ideals, so they play their best, because they feel satisfied with their work.

KEYWORDS: Administrators. Jobs. Companies. Young. The labour market.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca entender o perfil da nova geração de administradores e compreender as mudanças necessárias que o mercado de trabalho necessita para evoluir, entender o que esses jovens estão em busca no mercado de trabalho atual, e saber lidar com essa nova geração de administradores. Desenvolvendo a pesquisa as empresas terão uma nova visão de como podem se adequar e quais mudanças terão que realizar para ter bons resultados com essa nova geração. Uma empresa com bons profissionais sempre terá suas metas cumpridas, pois os seus funcionários irão desempenhar suas funções com entusiasmo e criatividade.

¹ Acadêmica do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. amanda_mello15@hotmail.com

Por isso, observamos que o tema é relevante e deve ser pesquisado para que as empresas evoluam nesse novo perfil de jovens administradores, e esses jovens obtenham pontos positivos tanto no lado pessoal como no profissional.

A abordagem de pesquisa utilizada para esse projeto será quantitativa, pois será realizada uma pesquisa detalhada e aprofundada sobre o tema, para tanto, utilizaremos o método *Survey*, através de entrevistas face a face e aplicando questionários abertos de abordagem indireta.

As entrevistas e os questionários serão realizados, após levantamento de dados necessários para compor as perguntas a serem investigadas para responder os problemas de pesquisa.

1. O PERFIL DO JOVEM ADIMINISTRADOR.

Com o passar dos anos o perfil dos jovens administradores que ingressam no mercado de trabalho muda. Eles têm como base seus pais ou outros antecessores que atuam ou atuaram nessa carreira, e a partir disso seus pensamentos e atitudes vão ganhando uma nova formação.

Como faço parte dessa nova geração, e por ter vivido algumas experiências em empresas, vejo como os setores empresariais precisam se adequar a esse novo perfil, os jovens buscam não é mais passar uma vida inteira se dedicando a uma empresa, eles querem além do crescimento profissional a liberdade pessoal, buscam mais qualidade de vida do que seus antecessores o fizeram na sua idade, sonham com a casa própria como seus pais tiveram.

A maioria cresce com muitos sonhos e ideais, e torna-se difícil compreender porque o mundo parece estar deteriorando tanto nessas áreas, como, por exemplo, no meio ambiente. Hoje olhamos nossos antecessores e dizemos, ‘Isto é repugnante’, nós somos menos materialistas sobre algumas coisas.

Buscamos maiores experiências de vida do que ganhar muito dinheiro, pois na vida há mais do que só trabalhar. Os jovens se preocupam com uma vida futura equilibrada mesmo antes de concluírem uma graduação.

[...] Estudantes e jovens hoje são mais receptivos às diferentes definições de sucesso e são menos escravos das opiniões convencionais. Qualidade de vida no trabalho é um ponto crítico de interesse para eles, que questionam o equilíbrio entre investimento, empenho e resultado (SOLOMAN, 1994, P. 79).

As empresas precisam reconhecer que o ambiente de trabalho não é igual ao que vivenciaram há dez anos, essa nova geração tem atitudes diferentes diante do trabalho e o seu significado em suas vidas. Muitos jovens que obtiveram bons resultados em concursos públicos com uma remuneração alta desistem do cargo, porque não querem viver trabalhando naquela função o resto da vida. Eles preferem seguir outra área que os deixem satisfeitos mesmo que o salário seja menor.

Existem empresas em outros países que já fizeram mudanças nos seus métodos de trabalho, na Patagônia temos o exemplo do ambiente no escritório, eles criaram um espaço aberto sem divisórias, outro diferencial é o horário de trabalho os empregados são estimulados a elaborar seu próprio horário dentro de um esquema flexível. Possuem outro benefício que são licenças de trabalho (geralmente não pagas) em que o empregado pode estender sua licença por até quatro meses no ano.

Essa empresa acredita que isto pode ser muito importante para seus jovens funcionários, pois muitos deles querem exercer outras atividades, por exemplo, no verão podem trabalhar como guias em expedições, essa licença faz com que eles realmente tenham férias no verão, e reduz a probabilidade de que eles se cansem da rotina de trabalho.

[...] A Patagônia é bem-sucedida ao administrar e manter jovens trabalhadores. Wolfe conta como a empresa considerou os desejos de seus empregados, criando um ambiente de trabalho repleto de desafios e estímulos que incentivam seus funcionários a assumirem maiores responsabilidades (SOLOMAN, 1994, P. 82).

O principal fator que as empresas precisam aprender a lidar, é com a necessidade dessa nova geração, desenvolvendo diferentes métodos de treinamento e de premiação do desempenho desses jovens, com isso surgem oportunidades rápidas de promoções e ganhos salariais, essas mudanças atraem cada vez mais jovens a essas empresas, pelo estímulo que lhes é oferecido e pelas oportunidades de crescimento profissional.

O que acontece é que hoje os profissionais não exercem somente a sua função durante anos, eles estão a todo o momento recebendo treinamentos e seus cargos vão se modificando rapidamente junto com a tecnologia. A educação e o treinamento compensam para os empregados, especialmente os jovens, eles tornam cientes de que o ambiente de trabalho mudou, e que além da educação estão mais dispostos a aprender.

[...] É um momento importante para o desenvolvimento de habilidades do empregado, um período para ajuda-lo, primeiro, a julgar de maneira realista seus pontos fortes e, segundo a desenvolver competência dentro de suas funções, diz Newman. Por exemplo, feedback contínuo no trabalho é de extrema importância,

como o é também incluir os iniciantes nas avaliações de desempenho (SOLOMAN, 1994, P. 85).

Pode-se concluir que é preciso fazer mudanças conforme a necessidade de seus novos funcionários, investindo em novos métodos de trabalho e obtendo o resultado esperado do seu empregado, com essa mudança esses jovens administradores percebem que a empresa está realmente preocupada com seus ideais e disposta a investir e criar oportunidades tanto no crescimento pessoal como no profissional, isso faz com que o jovem administrador esteja satisfeito com seu trabalho, desempenhando o seu melhor e vestindo a camisa para alcançar suas metas profissionais e isso automaticamente traz crescimento pessoal também.

2. O JOVEM EMPREENDEDOR.

Com o término da Revolução Industrial, o mercado de trabalho vem passando por transformações, que configuram o ingresso em uma nova etapa do processo de produção de bens e serviços e das relações de trabalho.

Na economia, a globalização trouxe a batalha pela conquista dos mercados. Os países que oferecem produtos de melhor qualidade com preços mais competitivos ganham a batalha. As organizações estão passando por processos de ajustes estruturais, e quem permanece nos empregos em geral são os mais qualificados.

Com o avanço da tecnologia nas últimas décadas, temos a substituição não só do esforço físico como também parte da atividade intelectual, isso possibilita às organizações aumentar sua produtividade sem que isso aumente os números de postos de trabalho, desvinculando assim a produção do emprego. E os empregos? As consequências da “era do conhecimento” no Brasil é o crescimento exponencial da informalidade no mundo do trabalho.

[...]No Brasil, hoje, mais de 50% da População Economicamente Ativa (PEA) está trabalhando sem carteira assinada. Como fica a auto-estima e a dignidade de quem não possui a proteção social proporcionada pelo emprego formal, sobretudo no que diz respeito à população mais jovem? Seria o fim do emprego? Evidente que não, uma vez que está em processo uma mudança de paradigma (RICCA, 2004, P. 69).

Como seria viver em 1804 e tentar vislumbrar o que estaria acontecendo em 1850 ou 1870. Impossível saber o que estaria acontecendo cinquenta ou setenta anos à frente, em 1804. No entanto naquele período, o mundo sofreu mudanças. Surgiu algo novo, as empresas,

e sucessivamente o ciclo industrial e a Revolução Industrial. Na atualidade, duzentos anos depois, aceitando ou não o ciclo chegou ao fim.

Isso não afirma dizer que a oferta de empregos tenha chegado ao fim, apenas houve mudanças em estilo, não só pelas novas tecnologias, mas também pela sua inclusão na sociedade. Hoje não é mais necessário trabalhar dentro de ambientes físicos limitados, com a tecnologia atual é possível desempenhar atividades em qualquer lugar que tenha um sistema de rede, com acesso as informações necessárias.

Tudo isso é novo, é necessário entender essa nova realidade, conhece-la e inseri-la. A sociedade exige que tenhamos cada vez mais visão para saber o que vai acontecer daqui para frente.

3. EMPREGO OU TRABALHO PARA O JOVEM?

Os jovens, hoje, é o segmento mais displicente olhado pela sociedade, uma vez que não existe política pública capaz de engajá-los na sociedade.

O esperado crescimento econômico poderá ajudar a reduzir os índices de desemprego no País, é difícil aceitar que algum dia voltará a ter o pleno emprego. E se voltar, com certeza não será com base no modelo das grandes corporações.

[...] Ora, se o emprego da forma que conhecemos hoje tende a ser cada vez mais escasso, por que continuamos exclusivamente a formar jovens para serem empregados? Por que não formamos também nossos jovens para serem empregadores? Ou, melhor, empreendedores? (RICCA, 2004, P. 73).

A maioria das pessoas recebe a criação para ser um bom funcionário de grandes empresas. Dificilmente passaria na cabeça de quem sempre imaginou ter um cargo excelente e estável, a ideia de ter sua própria empresa. Hoje tudo mudou profundamente e não podemos impor aos jovens nossos desejos, anseios e medos.

Precisamos formar esses jovens para o empreendedorismo, para trabalhos autônomos e cooperativismo, que surgem com novas possibilidades de geração de trabalho e renda.

Isso não significa que o empreendedorismo irá resolver toda a demanda por trabalho e renda. A relação de emprego continuará a existir. Entretanto, não será mais exclusiva, nem a grande geradora de trabalho. Hoje a minoria dos empregados possuem relações formais de trabalho. E a cada dia reduz mais, com isso enxergamos a realidade indicando o caminho.

É preciso que as novas formas de trabalho, sejam levadas para os jovens desde o ciclo básico até a Universidade, com isso eles receberem a educação para mudança e não para a estabilidade. É preciso ensinar os riscos e aprender com eles, ter grandes pensamentos, coragem, confiança e capacidade para construir sua própria vida, assim sempre terão a autoestima.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como podemos observar, as diferenças em relação a diversos fatores contribuíram para a realidade que os jovens enfrentam hoje no mercado de trabalho atual. Com o passar dos anos ocorreram significativas mudanças, e a cada dia esse perfil de jovem administrador foi ganhando novos interesses e necessidades. E cabe a cada empresa se adequar a esses tipos de mudança, pois só assim seus funcionários estarão satisfeitos e sua empresa terá seus objetivos e metas alcançados. Mas é preciso mudar muito para que todos tenham essa visão.

Outra opção para esses jovens não é só se formarem como empregados, mas também como empreendedores, abrir sua visão para novas possibilidades como a ideia de montar seu próprio negócio, ou trabalhar autônomo, gerando mais trabalhos e renda.

É preciso que a ideia de novas formas de trabalho, e não de emprego, seja levada para o jovem desde o ciclo básico até a Universidade, de modo que ele seja educado para a mudança e não para a estabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RICCA, José Luiz. **Sebrae O jovem Empreendedor**. In: Estudos Avançados 18 (51) 2004.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v18n51/a04v1851.pdf> 28/05/2014

[SOLOMAN, Charlene Marmar](#). **Como lidar com a nova geração de administradores - os Baby Busters**. In: RAE, Revista de Administração de Empresas, v. 34, n. 2, de Mar./Abr. São Paulo, 1994.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/era/v34n2/a09v34n2.pdf> 26/03/2014