

FACULDADES DOCTUM DE SERRA

**RENATA PRADO SUAVE
VITOR PEREIRA DE ASSIS**

OS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO

**SERRA
2018**

**RENATA PRADO SUAVE
VITOR PEREIRA DE ASSIS**

OS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
FaculdadesDoctum de Serra como requisito
parcial para obtenção de título de Bacharel em
Administração.

Orientador (a):

**SERRA
2018**

**RENATA PRADO SUAVE
VITOR PEREIRA DE ASSIS**

OS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado a Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em ___ de _____ de 20 ___

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº:

Faculdades Doctum de Serra

Profº:

Faculdade Doctum de Serra

Profº:

Faculdade Doctum de Serra

OS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO¹

ASSIS, Vitor Pereira de; SUAVE, Renata Prado²

RESUMO

O estudo teve como objetivo demonstrar as principais características para acesso ao mercado de trabalho, tais como ser capaz de planejar, organizar, controlar, coordenar e comandar mais diversas áreas, funções e departamentos de uma empresa. Como para qualquer outra profissão, para alcançar o sucesso são exigidas determinadas habilidades e competências. Também as formas de inserção e as competências que os jovens precisam ter para atender o mercado. Por isso 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 o mercado de trabalho atual as necessidades de seus novos funcionários, investindo em novos métodos de trabalho e obtendo os resultados esperados.

Palavras-chave: Jovens. Empregos. Empresas. Administradores. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo busca entender o perfil da nova geração de administradores e compreender as mudanças necessárias que o mercado de trabalho necessita entender, o que esses jovens estão em busca no mercado de trabalho atual. 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, além de uma grande chance de ter seus objetivos alcançados, pois seus colaboradores irão realizar as tarefas de maneira efetiva e eficaz. 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, com os

¹ O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Aluno (s) do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2018/2. E-mail dos autores: renatasuave98@gmail.com e vitor-adm@outlook.com

universitários da rede de ensino Doctum, campus serra ES, que estejam cursando os 7º e 8º períodos do curso de administração com idades entre 18 a 28 anos. Será realizada uma pesquisa detalhada e aprofundada sobre o tema, para tanto, utilizaremos o método, através de entrevistas face a face e aplicando questionários abertos de abordagem indireta. O mercado de trabalho pode ser compreendido como um mecanismo de oferta e procura constituída pelas empresas e pelas oportunidades de trabalho. É também, o processo de atrair um conjunto de candidatos para um determinado cargo.

[...] Segundo Chiavenato (2009) define mercado como uma espécie de conjunção das ofertas laborais oferecidas pelas organizações, em dada época e em determinado local, entende-se, portanto que mercado de trabalho é uma troca de produtos e bens, visando atender ambos os lados, de maneira que todos saiam satisfeitos.

Os jovens de hoje percebem que a geração de novos postos de trabalho não está acompanhando o crescimento da população, e que juntamente com o aumento do nível de escolaridade, cresce o nível de exigência nas empresas. É aí, nesse processo de seleção, que eles acabam muitas vezes ficando fora do mercado, já que não têm a tão requisitada experiência. Nesse contexto, o objetivo dessa pesquisa será investigar quais as dificuldades encontradas pelos jovens que estão cursando administração ao procurar emprego e a causa de tanta resistência ao inseri-los ao mercado de trabalho, descrevendo o mercado na atualidade, as formas de ingresso, e o diferencial que o mercado de trabalho procura nos novos jovens administradores. Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA(2015).

2 O MERCADO DE TRABALHO

Diante das inúmeras mudanças econômicas, políticas e sociais ocorridas no mundo e, especialmente no Brasil, o mercado de trabalho passou a exigir profissionais cada vez mais qualificados e com habilidades técnicas e humanas. Dentre tais transformações destaca-se a reestruturação produtiva, acarretando em uma nova dinâmica nas questões de trabalho. Devido ao fato de as organizações estarem inseridas em um contexto de alta competitividade, torna-se necessário que as mesmas busquem se adequar a essa dinâmica, o que é feito por meio da busca de profissionais competentes e flexíveis. Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA(2015).

O mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação, nas várias áreas da

Administração como contabilidade, direito, economia, gestão ambiental, dentre outras. Além disso, os autores consideram que o administrador moderno deve aprimorar suas habilidades por meio de atividades variadas para que construa um perfil considerado adequado para o mercado. No caso específico do curso de Administração, o debate sobre o perfil do profissional passou por diversas etapas, as quais exigem adaptações constantes das instituições de ensino superior, haja vista que o egresso do curso irá se inserir em cenários em modificações constantes e contextos variados. Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA(2015).

As novas variáveis presentes no mercado têm dificultado a inserção de jovens nomeio trabalhista. Vivenciam-se momentos de grandes transformações que são enfocadas como desafio para os que precisam se capacitar para acompanhar as transformações do mercado e da sociedade. As oportunidades de emprego são vistas pelos recém-formados como a realização de um sonho, onde tentam se enquadrar nas exigências criadas pela sociedade. Vários são os fatores que influenciam as mudanças no mercado de trabalho, a globalização, inovações tecnológicas, informatização, participação das mulheres e o individualismo, são exemplos de elementos que induzem a essa realidade. Com novos cenários no mercado de trabalho, as exigências mudam e com elas os perfis dos profissionais que pretendem ingressar no meio trabalhista. Hoje em dia o mercado busca profissionais, criativos, audaciosos, experientes e com novas habilidades, além de boa formação acadêmica e bons níveis de conhecimentos técnicos. Essas mudanças obrigam as organizações a se adaptarem para poder continuar no mundo corporativo. Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA2015).

[...] Segundo Chiavenato (2005, p. 102), “o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”, portanto, tudo o que aprendemos e entendemos sobre o mercado sofrem transformações devido à evolução e inovação da sociedade e formas de produção.

O discurso que valoriza a empregabilidade enfatiza o aprimoramento da qualificação profissional como importante recurso a ser mobilizado pelos profissionais que pretendem se inserir no mercado de trabalho.

Não é recente a informação de que o mercado de trabalho vem preocupando os jovens. Ingressar no mercado de trabalho não é mais uma fase do jovem recém

formado, e sim um jogo entre as empresas e os jovens, no qual nem sempre existe um vencedor. O índice de jovens fora do Mercado é algo preocupante, jovens com diplomas, porém, sem experiência e sem oportunidades. A oferta de emprego existe, mas não é preenchido devido às exigências das organizações. Atributos que antes eram esperados de máquinas, hoje são procurados nos profissionais(SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA,2015).

Com toda essa revolução da informação, o mercado de trabalho está mudando rapidamente do setor industrial para economia de serviços, ou seja, as empresas estão oferecendo menos empregos e produzindo mais. O novo empregado desse novo perfil de emprego deve estar apto para resolver problemas inerentes da sua área, fazendo com que o mesmo necessite de um aprendizado contínuo. Antigamente o trabalhador realizava suas tarefas diárias e repetitivas e nada mais se exigia dele.Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA,2015).

[...] Segundo Reich (1999, p. 12), o caminho do êxito para as empresas na nova economia passa por uma nova relação entre empregador e empregado. Na relação tradicional, as duas partes se comportavam como se uma estivesse sendo explorada pela outra. Agora a tendência é de cooperação, com consciência de que há dependência mútua, mas principalmente, benefícios a serem compartilhados.

Somente analisando e estudando as relações existentes nessas novas propostas é possível ter uma nova definição do mercado e do novo perfil do emprego no Brasil,sabendo que essas modificações acontecem tanto no contexto externo quanto no contexto interno das organizações, e esses fatores estão cada vez mais fazendo parte das vidas dos trabalhadores, ou seja, uma constante atualização, e não acompanhar essas mudanças se caracteriza em consequências, como perda de emprego e ainda mais dificuldade na inserção do mercado trabalho(SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA,2015).

O profissional moderno precisa de inúmeras habilidades técnicas para desenvolver suas tarefas. Contudo, por mais conhecimento técnico, ainda assim, precisará desenvolver habilidades comportamentais.Segundo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA,2015).

[...]Rabaglio (2008) podemos definir competências como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes especificam que permitem ao indivíduo desempenhar, com eficácia, determinadas tarefas, em qualquer situação, de forma peculiar.

Na faculdade os alunos de administração buscam e adquirem conhecimentos técnicos, ferramentas para exercer a profissão, mas é no decorrer da vida, a partir das experiências profissionais que se desenvolve as competências necessárias ao bom desempenho da carreira que irão seguir e ao cargo que irão ou querem ocupar(SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA,2015).

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

2.1 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(MELLO, 2014).

[...] Segundo RICCA, 2004, p. 73Ora, 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?

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 idéia de ter sua própria empresa. Hoje tudo mudou profundamente e não podemos impor aos jovens nossos desejos, anseios e medos. Segundo(MELLO, 2014).

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 possui relações formais de trabalho. E a cada dia reduz mais, com isso enxergamos a realidade indicando o caminho.Segundo(MELLO, 2014).

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(MELLO, 2014).

Sendo assim, o profissional de administração tem um lugar de oportunidades nos mais variados setores e para quem desejar destacar-se no setor escolhido deve estar se atualizando constantemente(MELLO, 2014).

[...] Barduchi (2008 apud PETRUCCI 2011), o processo de desenvolvimento do produto “pessoa” deve ter como base elementos que compõem a sua essência, sua identidade, o autoconceito e a definição do espaço que quer ocupar no mundo, que estão delimitados por seus objetivos pessoais e profissionais.

Portanto, nesse ambiente de constantes mudanças, buscar novos desafios, não se acomodar, acreditar em si mesmo, mesmo que os outros duvidem criar sinergia entre as pessoas, ser um líder mesmo que isso leve tempo, ainda são as melhores opções para se galgar um espaço no mercado de trabalho tão competitivo e acirrado.

[...]CHIAVENATO, 1997, p.4. “Procurar um emprego hoje exige uma boa dose de planejamento e, sobretudo, de racionalidade. Planejamento significa pensar detalhadamente antes de fazer. Racionalidade significa adequação dos meios aos fins visados”

Omar Aktouf, professor da HEC Montreal, em obra de Davel e Milani (2005), trata ainda de uma pós-globalização, onde a economia mundial tenderia a uma "financeirização" das atividades e das trocas, entrando em um novo panorama da economia global. Neste sentido, a pós-globalização afetaria as empresas que teriam de adotar posturas distintas das tradicionais e dar mais importância ao emprego durável e qualificado, tratando os funcionários mais como investimentos em longo prazo, do que como simples recursos que tem de gerar resultados rápidos, ou como custos a serem cortados em momentos de crise.

3 MISSÃO DO ADMINISTRADOR

Para uma empresa conseguir ter sucesso dentro do mercado ela precisa de administradores, e assim com o crescimento da empresa, terá que ser expandido suas áreas administrativas (Presidência, direção, gerencia supervisão e líderes de equipes). Para o sucesso de estes administradores eles precisam ter, previsão, planejamento, alocação, criação de competência, organização, direção e controle.

O administrador deve sair dos conceitos e teorias passadas, pois a globalização como um todo exige conceitos novos de liderança, focar na inovação ter uma atitude

empreendedora e visionaria dos negócios. As empresas dos dias de hoje valoriza muito o espírito de inovação da juventude, portanto faz com que as portas se abram para os novos administradores que estão com as mentes cheias de ideais novas e inovadoras que possam contribuir para o desempenho das organizações (SILVA, 2015).

O administrador deve ser um profissional que esteja disposto em acreditar em si próprio se alto investir sair um pouco do mundo meramente acadêmico mas sim mas estar antenado em tudo que acontecendo buscar informações antes que o problema acontece por que depois que o problema já esta implantado ai é correr a trás do prejuízo e isso as empresas não querem(SILVA, 2015).

A capacidade de tratar as pessoas tem que ser enfrentada mais firmemente pelo os lideres, pois cada ser humano tem reações diferentes em tempos diferentes se comportam de maneiras diferentes uma das outras. Por isso devemos entender o próximo saber trabalhar com os defeitos e qualidades alheiras para que todos possam alcançar o mesmo resultado(SILVA, 2015).

[...]CHIAVENATO, 2009, p.08“Previsão: estar atento quanto à futura natureza da organização e os desafios existentes no ambiente de negócios”. Planejamento: Definindo objetivos a serem alcançados e como fazer para que se tornem realidade no curto, médio e longo prazo. Criação de competências: Treinando e desenvolvendo as pessoas que aprendam habilidades e competências necessárias para sucesso organizacional. Organização: cuidando para que os recursos e competências estejam interligados entre si através de uma estrutura organizacional adequada e conectada Direção: no sentido de incentivar e dinamizar as pessoas dando-lhes metas e objetivos a alcançar. Controle: Monitorar, acompanhar, avaliar e tomar ações corretivas no sentido de garantir que os objetivos organizacionais sejam devidamente alcançados.

É necessário para o administrador se preocupar e se preparar para os desafios que ele possa encontrar em seu caminho, se adaptar as tecnologias que o mercado oferece e usufruir da mesma em favor da empresa, utilizar um bom planejamento estratégico para se precaver de frustrações que possa lhe atingir e se empenhar ao máximo as constantes mudanças do mercado globalizado. Diante disso com foco e determinação e respeito, o administrador terá a chave para o sucesso em sua carreira profissional(SILVA, 2015).

3.1 JOVENS ADMINISTRADORES

O mercado de trabalho para os jovens administradores não é dos mais fáceis. As principais dificuldades que esses talentos encontram quando buscam empregos são: salários inferiores às habilidades desenvolvidas, número insatisfatório de oportunidade, concorrência acirrada e exigências cada vez mais apertadas do mercado. Sendo assim para esses profissionais conseguirem uma oportunidade neste novo e exigente mercado de trabalho, eles precisam além do conteúdo teórico, ter como parte do currículo profissional habilidades como: a capacitação profissional, o conhecimento de línguas, a aptidão para lidar com diversas tecnologias e entre outros quesitos. Segundo (MELLO, 2014).

Porém há algumas formas que podem auxiliar esses novos administradores a ingressar na carreira como os processos de estágios, programas de treinamento e concursos públicos. Mas para quem está iniciando a carreira, o estágio ainda é a melhor forma de o profissional iniciar a vida trabalhista. Através dele, os novos atuantes da administração terão a oportunidade de exercer as atividades da área e posteriormente conseguirão comprovar sua experiência. Diante disto, é importante que os jovens administradores estejam cientes e preparados para esse exigente mercado de trabalho. Segundo (MELLO, 2014).

[...]SOLOMAN, 1994, P.79 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.

A teoria do capital humano, que considera a qualificação profissional requisito-chave para a obtenção de postos de trabalho de qualidade, e a análise de Bourdieu acerca dos obstáculos enfrentados pelos menos favorecidos para romperem com os condicionantes estruturais de sua inserção social

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 (MELLO, 2014).

[...] Segundo Newman É um momento importante para o desenvolvimento de habilidades do empregado, um período para ajudá-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.

4 METODOLOGIA

O trabalho aqui apresentado foi elaborado para seguir um modelo quantitativo, através da utilização de uma metodologia de aplicação de questionário semiestruturado, contendo dezoito questões voltadas ao conteúdo e objetivo deste trabalho, a fim de levantar conteúdo objetivo capaz de esclarecer as dúvidas aqui apresentadas.

Segundo Dalfovo, Lana e Silveira (2008), o método de pesquisa quantitativo geralmente é aplicado em trabalhos que buscam obter informações numéricas ou estatísticas, capazes de mensurar e classificar os dados obtidos através de um questionário ou entrevista. Esta metodologia geralmente é utilizada por pesquisas que visam a objetividade dos resultados, levando em consideração que os dados não serão dispersos ou até mesmo distorcidos.

Sendo assim o presente estudo optou por adotar essa forma de pesquisa para conseguir maior objetividade e segurança em seus resultados, permitindo ainda que o questionário fosse realizado de forma a delimitar as respostas dos indivíduos e não gerar dispersão dos dados, aos quais seriam posteriormente analisados com base do conhecimento e ideias levantados durante a confecção do mesmo.

Pensando na qualificação e conhecimento prévio necessário para realização deste trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica que permitiu a realização de um estudo específico sobre o tema proposto, e com isso o levantamento de informações para confecção do material teórico aqui apresentado. O conteúdo estudado durante este período contou com alguns artigos e texto publicados em revistas e livros de caráter científico apropriado as necessidades e veracidade de informações investigadas.

Após a realização deste estudo foi realizada a elaboração do questionário, onde é possível observar uma sessão para montagem do perfil dos entrevistados e em seguida algumas abordagens que foram julgadas relevantes para esclarecimento de algumas dúvidas que foram surgindo durante a fase de pesquisa.

Um questionário deve obedecer algumas regras básicas onde o principal é que possua uma lógica interna na representação exata dos objetivos e na estrutura de aplicação, tabulação e interpretação. A primeira parte do questionário exige a identificação de quem faz a pesquisa: nome da empresa, entrevistador, crítico, supervisor, para compor o controle de dados, bem como o seu número (em geral questionários são numerados) (MANZATO; SANTOS, 2012).

Com o questionário já finalizado o presente estudo selecionou uma instituição de ensino superior da rede privada para aplicação do mesmo. Essa organização foi a Faculdades Doctum de Ensino, localizada na cidade de Serra/ ES. Nesta instituição foram selecionados cem indivíduos matriculados no curso de Bacharel em Administração, ao qual foram selecionados de forma aleatória, entre o 4º ao 8º período.

Em seguida os dados coletados foram separados e organizados, para que fosse possível a elaboração da apresentação estatística dos dados. Neste ponto os dados apresentados seguem uma linha de ideias capaz de esclarecer algumas das questões pertinentes ao conteúdo aqui apresentado, onde ainda em sequência foi discutido com alguns autores que defendem as suas ideias.

Esse processo serviu para organizar o trabalho assim como favorece a apresentação dos dados, que foi um dos motivos ao qual se foi escolhido a realização de uma pesquisa quantitativa. E foi a partir dessa ideia que o trabalho conseguiu atingir os objetivos e demonstrar os dados coletados durante do o processo de confecção do mesmo.

5 RESULTADO E DISCUSSÃO

5.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O trabalho realizou uma pesquisa utilizando a forma aleatória de seleção de indivíduos e por isso se mostrou necessário realizar algumas perguntas para estabelecer o perfil predominante dos entrevistados.

A montagem desse parâmetro serviu para conhecer melhor alguns das características dos entrevistados, podendo ter relevância para justificar algumas de suas respostas. Além disso o perfil montado a partir das respostas serviu para demonstrar a previsão dos próximos administradores que estarão ingressando no mercado de trabalho, sendo possível influenciar na inovação de alguns métodos, aos quais o pessoal mais jovem está sujeito a conquistar.

Observando o gênero dos indivíduos entrevistados foi possível perceber que a maioria, sendo representados por 57%, são do sexo feminino, enquanto os outros 43% são do sexo masculino.

Esse resultado demonstra que as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, e com isso elas estão buscando por estudos de capacitação para conseguir se adequar e destacar no mercado de trabalho. A parcela representada pelos indivíduos do sexo masculino, também demonstra que os homens estão interessados em seguir uma área de trabalho que exige mais esforço físico, buscando assim capacitação e domínio em áreas de trabalho voltado a serviços administrativos.

Dentre os entrevistados também foi observado que não houve indivíduos que apresentassem ter mais de 30 anos de idade, sendo esta a idade mais avançada registrada pelo questionário. O grupo predominante dos indivíduos foram daqueles que possuíam entre 22 a 26 anos de idade, sendo representados por 49% do grupo. O segundo grupo com maiores números de indivíduos pertencentes a uma faixa etária dentre os entrevistados, foi aquele com idades entre 27 a 30 anos, onde foram identificados 31% das entrevistas. Por último o grupo de entrevistados com idade de 18 a 21 anos de idade, representaram 20% das entrevistas, sendo assim o grupo mais jovem dentre os indivíduos entrevistados por este trabalho.

Levando esses dados em consideração é possível perceber que as pessoas entrevistadas estão em uma faixa etária muito jovem, sendo possível perceber que alguns deles apresentam estar no grupo de 18 a 21 anos de idade. Isso demonstra que o mercado de trabalho irá receber alguns jovens trabalhadores, já com uma formação acadêmica capaz de influenciar a sua capacitação para melhor.

No entanto aqueles representados pelos grupos de 27 a 30, apesar de não serem um grupo tão velho, são marcados por indivíduos com alguma experiência, que estão buscando crescimento profissional, assim como especialização e capacitação para se destacar no mercado de trabalho e melhorar as suas condições atuais.

Agora o grupo predominante que foi representado por indivíduos que pertencia a faixa etária de 22 a 26 anos de idade, demonstra pessoas que entraram um pouco mais tarde no mercado de trabalho, ou que provavelmente buscaram e obtiveram condições de especialização um pouco mais tarde, mas no entanto ainda dentro de um grupo jovem, sendo possível ainda observar que neste grupo os indivíduos tem interesse de buscar ainda mais conhecimento e capacitação.

Para Lemos, Sá e Cavazotte (2014), o mercado de trabalho está sendo representado cada vez mais por indivíduos mais jovens, onde os mesmos estão buscando capacitação para alcançarem melhores condições de trabalho, assim como outros benefícios que acompanham os cargos que requerem maior conhecimento prévio para desempenho de suas funções. Isso acaba demonstrando também algumas características preocupantes como a busca por reconhecimento e valorização em curtos períodos de tempo, marcando essa geração com uma ansiedade que pode causar alguns problemas.

Devido a representação mais jovem dos entrevistados, foi observado a necessidade em registrar o seu estado civil, ao qual seria capaz de sugerir maior responsabilidade ao indivíduo que possui algum tipo de dependentes. Sendo assim o grupo predominante foi aquele representado pelas pessoas solteiras, ao qual foram identificados 39% dos entrevistados, e em seguida o segundo maior grupo foi aquele com 34%, proporcional aqueles que são casados. Em terceiro ainda houve aquelas pessoas que estão separadas, sendo marcadas pela parcela representada por 15%, aos quais apresentam ainda ter alguma relação com seus parceiros anteriores.

5.2 RESULTADO ESPECIFICO

Começando agora a apresentação dos dados mais específicos aos interesses do presente estudo, se mostrou necessário a formação de um parâmetro sobre o andamento do curso, onde foi realizado uma abordagem para verificar em qual

período do curso de administração as pessoas entrevistadas se encontravam. Sendo possível perceber o tempo médio necessário para a conclusão do mesmo, uma vez que foi verificado que o tempo mínimo para formação é realizado após quatro anos de estudos, sendo cada período realizado durante um semestre.

Os indivíduos que estão cursando o 4º período do curso de administração foram representados por 23% dos entrevistados, o 5º período também apresentou ter a mesma média de 23%, no 6º foram observados 24% das pessoas, no 7º identificou-se 14% e no 8º período o grupo foi representado por 16% dos indivíduos participantes desta pesquisa.

Como base nessa informação é possível perceber que muitas das pessoas que participaram deste trabalho, ainda precisaram de algum tempo para que seja concluído os seus estudos no curso de administração. Mas por outro lado eles já se encontram com a metade ou mais para a conquista de seus títulos, sendo possível perceber que já são capazes de demonstram algum conhecimento específico útil para o seu mercado de trabalho.

Sendo possível dar prosseguimento a essa linha de pensamento, mas agora buscando a possibilidade dos entrevistados já estarem atuando na área de administração, o questionário abordos as pessoas sobre essa realizado (gráfico 1). Nos resultados dessa abordagem foi identificado que 50% das pessoas entrevistas já trabalham na área de administração e com isso existe a possibilidade de já estarem utilizando do conhecimento adquirido durante seu período de estudo até o momento.



Gráfico 1: resultados da questão 6 do questionário.

No entanto a possibilidade que mais chama atenção para esses dados apresentados, é o fato dos entrevistados, por já estarem trabalhando na área de administração, demonstrarem o conhecimento sobre a necessidade em buscar uma formação capaz de fornecer conhecimento e capacitação para melhor auxiliar no desempenho de suas atividades em seu ambiente de trabalho.

A capacitação é um fator fundamental para o desenvolvimento das atividades de um profissional, permitindo que seja possível identificar diferenças em serviços de boa qualidade de acordo com a experiência e conhecimento, ao qual permite o profissional ter condições de desempenhar melhor suas atividades. No entanto o processo de capacitação ainda é algo que requer a disponibilidades de alguns recursos que fornecem suporte para que seja possível a sua realização, e pensando nisso é preciso de tanto as empresas quanto os profissionais desenvolvam o senso de preocupação para que seja alcançado o objetivo de melhoria através da capacitação (FERREIRA *et al.* 2009).

Um dos fatores capazes de proporcionar a realização do processo de capacitação, ocorre através da motivação do indivíduo, seja ela surgindo de forma intrínseca ou até mesmo extrínseca. Pensando na possibilidade de fatores e principalmente pessoas terem participado do processo motivacional do indivíduo ao qual o fez ingressar no curso de administração em busca de capacitação, os entrevistados responderam sobre quem haveria participado desse processo motivacional.

Os resultados a partir dessa pergunta demonstram que a motivação da maioria dos entrevistados, sendo representados por 74%, foram motivados de forma extrínseca a realizar o curso de administração, sendo destes 26% ocorrendo através da motivação de familiares, 31% induzidos a partir de indicações de amigos e outros 17% representados por outros fatores.

Para Martinelli e Bartholomeu (2007), a motivação extrínseca para os estudos normalmente envolvem fatores como a busca em melhorar o seu desempenho profissional, necessidade de reconhecimento, ou até mesmo evitar problemas e punições proporcionados pela falta de conhecimento, mas também existem alguns casos em que os indivíduos são influenciados e/ou motivados por outros indivíduos pertencentes ao seu grupo de amigos ou familiares.

Com um resultado de apenas 26%, os entrevistados demonstram que a situação em que ocorreu a motivação, surgiu de forma intrínseca, onde os fatores envolviam apenas a vontade e interesses próprios em conquistar maior consequimento sobre as atividades, melhorando a sua imagem no mercado de trabalho através da capacitação apresentada pela sua formação educacional.

Em uma tentativa de verificar como o entrevistado ingressou na área de administração, foi apresentada a eles algumas opções mais comuns. O resultado demonstrou (gráfico 2), que 71% das pessoas entrevistadas já estão ingressadas no mercado de trabalho, desempenhando as funções de cargos administrativos, sendo destes 27% ingressados através dos programas de estágios, 23% que já trabalhavam na área e foram em busca de melhores condições e capacitação, e 21% que afirmam ter ingressado por outros motivos.

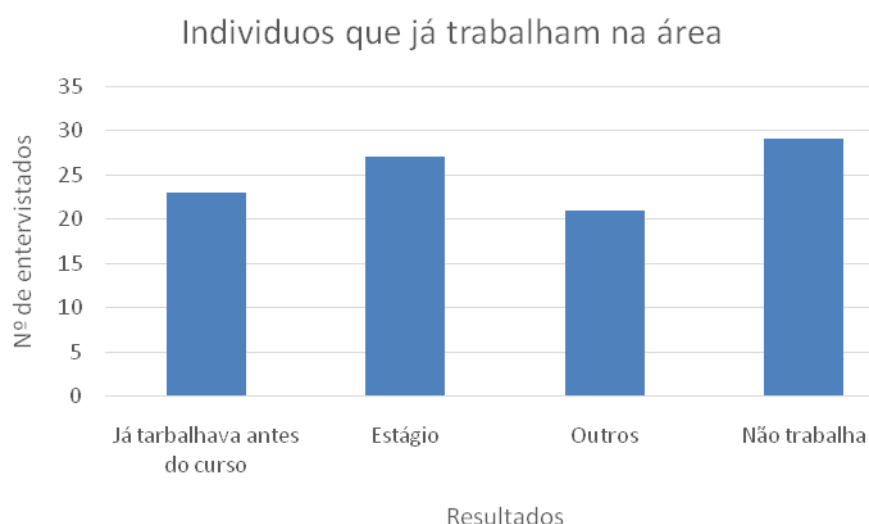


Gráfico 2: resultados da questão 7 do questionário.

No entanto ainda houve outros 29% dos entrevistados que ainda não ingressaram no mercado de trabalho, e estão realizando o curso como forma de complementação para o currículo em uma tentativa que seja possível obtenção de um trabalho ao qual eles demonstram ter interesse. Esses resultados ainda demonstram que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e com isso exigindo mais capacitação e conhecimento para desempenho dos cargos.

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente, principalmente para aqueles jovens adultos que estão tentando ingressar em seu primeiro emprego. Hoje em dia a experiência e conhecimento sobre as atividades exercidas por uma determinada

função são fatores determinantes para a contratação de novos funcionários, e devido déficit educacional enfrentado pelo país, muitos indivíduos apresentam dificuldades em conseguir um emprego, e com isso a busca por especialização ganha cada vez mais força (ROCHA, 2008).

Uma das possíveis justificativas para a dificuldade em se ingressar no mercado de trabalho, seja as altas expectativas que as pessoas constroem em seu íntimo, e quando não são adequadamente atingidas elas se sentem apreensivas. Com base nesse contexto foi identificado que 60% dos indivíduos entrevistados que estão cursando administração possuem boas expectativas quanto o seu mercado de trabalho (gráfico 3).

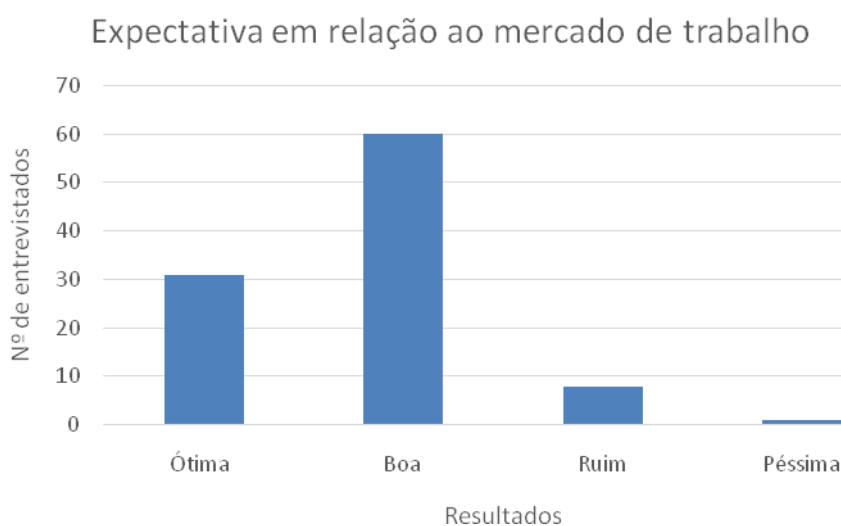


Gráfico 3: resultados referentes a questão 8 do questionário.

Apresentar uma relação boa de expectativas para desempenhar uma determinada função é fundamental para o desempenho intrínseco da motivação, permitindo que o indivíduo se sinta interessado e satisfeito em buscar conhecimento e capacitação para desempenho de uma atividade ao qual será desempenhada e reconhecida por uma empresa preocupado com as atividades fornecidas por seu funcionários e colaboradores.

No entanto também foi identificado que 8% dos entrevistados apresentar ter expectativas ruins quanto ao mercado de trabalho disponível as profissionais de administração. Sugerindo que os motivos que justificam os seus estudos estão voltados a necessidade em se destacar, e conseguir um emprego através do mérito conquistado através do seu desempenho.

Elevar as expectativas ou justificar suas ações a partir dessa concepção faz com que o indivíduo se sinta desgastado com o decorrer do tempo, principalmente em casos onde elas não conseguem ser atingidas. Com isso o profissional pode se sentir desmotivado e/ou estressado caso o seu desempenho contínuo não lhe proporcione os resultados esperados. Hoje os indivíduos buscam respostas rápidas aos seus investimentos, e isso faz com que a dinâmica do mercado de trabalho fique cada vez mais pressionada (DE JESUS *et al.* 2013).

Para saber se os entrevistados se sentem qualificados para o mercado de trabalho, foi realizada uma abordagem quanto a esta questão, onde foram identificados que 71% deles se considera qualificado. Esse resultado demonstra que os indivíduos apresentam ter preocupação quanto a sua capacidade e conhecimento, buscando sempre realizar especializações que se adequam a necessidade do mercado ao qual eles têm interesse em ingressar.

Neste contexto 77% dos entrevistados apresentam ter interesse em continuar o seu processo de especialização após concluírem o curso de administração. Ter conhecimento dessa necessidade permitiu ao indivíduo criar conscientização da situação em que o mercado de trabalho se encontra, demonstrando que eles têm ciência de quanto melhor for o seu currículo, ao qual está refletido na sua capacitação e experiência, melhores serão as vagas ofertadas a eles.

O mercado de trabalho além de ser um ambiente muito competitivo, também apresenta algumas desigualdades que vem sendo trabalhadas no decorrer dos últimos anos. No entanto em alguns casos é possível perceber que alguns indivíduos mesmo capacitados apresentam ter condições e remuneração inferiores a outros grupos de indivíduos da mesma área, isso ocorre devido a uma série de fatores sociais e até mesmo econômicos que estão inseridos nas organizações (ABRAM, 2006).

No que diz respeito a expectativa salarial apresentada pelos indivíduos participantes deste trabalho (gráfico 4), foram identificados que os mesmos demonstram ter parâmetros muito acima da média encontrada atualmente no mercado de trabalho, onde principalmente 12% deles esperam receber um salário entre R\$ 5.500,00 à R\$ 6.000,00 reais.

Por outro lado, também foram identificados alguns indivíduos representados por 57% dos entrevistados que estão com expectativas salarial mais próxima da realidade ao qual indivíduos que acabam de se formar conseguem, sendo destes 23% que espera receber a faixa normalmente encontrada no mercado, entre R\$ 2.500,00 à R\$ 3.500,00.



Gráfico 4: resultados da questão 11 do questionário

Para que as pessoas que estão entrando no mercado de trabalho tenham consciência da atual situação do mercado, é necessário que o mesmo se mantenha sempre atualizado, buscando conteúdos sobre as ofertas de vagas e quais são os seus benefícios e funções.

Quando os entrevistados responderam sobre o fato de estarem atualizados sobre as tendências tecnológicas do mercado de trabalho, 77% deles afirmaram sempre realizar pesquisas sobre o conteúdo e tendência inovadores presentes no mercado de trabalho, sendo possível assim atualizar também os seus currículos de acordo com as novas exigências e sugestões que aparecem na sua área de administração.

No entanto por se tratar de uma área voltada ao trabalho administrativo, as tendências tecnológicas implementadas na organização não apresentam grandes mudanças. Sendo possível perceber somente alguns casos em que sistemas inovadores surgem para facilitar e agilizar os serviços de seus profissionais.

A utilização de tecnologias voltadas no trabalho da administração tem como objetivo auxiliar os trabalhadores a desempenhar as suas atividades, com mais praticidade e

eficiência, proporcionando a empresa alguns benefícios quanto ao rendimento e produtividade dos indivíduos. Esse mecanismo apresenta mais significância no decorrer dos avanços tecnológicos presentes nos últimos anos, onde foi possível perceber alguns sistemas que valorizam o trabalho dos funcionários, assim como o seu papel para a realização e coordenação de algumas práticas (ARONE; KOWAL OLM CUNHA, 2007).

Quando o trabalhador apresenta conhecimento de suas capacidades e limites para desempenho de atividades voltadas à sua área de atuação, o mesmo desenvolve a autoconfiança necessária para entender o quanto apto o mesmo se encontra para ingressar no mercado de trabalho.

Hoje a concorrência ao qual os novos trabalhadores precisam enfrentar é muito grande, e essa “competição” acaba sendo definida por aqueles capazes de atender as expectativas da organização e como o mesmo pode acrescentar positivamente ao fazer parte das suas atividades.

Sendo assim 64% dos entrevistados afirmam não ter preocupação com a concorrência encontrada por novos administradores ao ingressar no mercado de trabalho. Essas respostas talvez sejam justificadas pelo fato de boa parte dos entrevistados apresentar a preocupação em se manter atualizado, através de cursos e experiências que proporcione a eles conhecimento para se destacar no mercado de trabalho.

Essa atitude também demonstra que a constante atualização dos indivíduos entrevistados apresenta ter relevância de acordo com as exigências do mercado e para isso os mesmos buscam sempre se manter informados sobre as informações e tendências apresentadas pelo mercado de trabalho, como mencionado anteriormente.

Para entender melhor esses parâmetros e principalmente as práticas exercidas pelo administrador, é preciso de as pessoas busquem informações sobre a missão da atuação do profissional da sua área. No caso dos entrevistados foi identificado que 82% deles apresentam ter essa percepção, sendo possível desenvolver o melhor o conhecimento necessário para desempenho das principais atividades exercidas pelo cargo.

Para Teixeira e Gomes (2004), a percepção das funções exercidas por um profissional que é desenvolvida por um jovem ao ingressar no mercado de trabalho, é capaz de motivar o indivíduo a perseverar diante dos obstáculos aos quais ele estará sujeito, por se tratar de um trabalhador com pouca experiência e conhecimento sobre as práticas exercidas pela função.

No caso dos jovens adultos participantes deste trabalho, foi possível identificar que 31% dos entrevistados se sentiram pressionados e desanimados durante o seu período de estudo no curso de administração. Esses indivíduos provavelmente perceberam a atual situação do mercado de trabalho voltado para a sua área de estudo, e como são as atividades exercidas por eles, e a partir disso se sentiram confusos sobre o caminho ao qual eles teriam de passar após a sua conclusão do curso.

Agora em uma tentativa de averiguar o quão preparados os entrevistados se sentem para o mercado de trabalho, foi realizada uma escala de 5 à 10, onde 5 seria a representação dos indivíduos que se sentem pouco ou moderadamente preparados para o mercado de trabalho, e 10 representa o valor na escala ao qual os indivíduos estão se sentindo totalmente preparados.



Gráfico 5: resultados sobre a questão número 16 do questionário.

Como podemos observar no gráfico 5, apenas 20% dos entrevistados se sentem totalmente preparados para assumir as atividades exercidas pela sua profissão no mercado de trabalho, enquanto outros 6% afirmam estarem pouco ou moderadamente preparados. Esse resultado demonstra a preocupação intrínseca

que os indivíduos apresentam ao ingressar pela primeira vez no mercado de trabalho.

Talvez uma solução viável para os jovens se sentirem mais preparados para o mercado de trabalho, seja resolvida através da procura do esclarecimento de suas dúvidas e preocupações através de uma análise das inúmeras mudanças políticas, sociais e econômicas que impactam o mercado de trabalho da sua área.

Mas esse processo deve ser realizado com o máximo de cautela utilizando sempre de fontes confiáveis e de preferencia buscando mais de um autor, pois assim as ideias formadas não serão influenciadas por conteúdo inapropriado ou tendencioso. Após o esclarecimento dessas questões esperasse que o jovem tenha maior compreensão do mercado de trabalho assim como dos possíveis desafios a serem enfrentados.

Para averiguar se os jovens adultos entrevistados tem visão positiva em relação a área da administração, diante das inúmeras mudanças políticas, sociais e econômicas, eles responderam uma questão sobre o assunto. Os resultados demonstraram que 50% das pessoas tem uma ótima visão, o que sugere que os mesmos estão realmente buscando constantemente por conhecimento relacionada ao mercado de trabalho da área administrativa, além de os fatores relacionados.

Uma das últimas questões abordadas pelo questionário foi referente a uma escala que serviu para averiguar a relação de indivíduos que avaliam positivamente a sua instituição de ensino. Essa questão foi realizada através de uma escala entre 5 a 10, onde 5 representa uma avaliação regular, e 10 uma ótima avaliação.



Gráfico 6: resultados sobre a questão 17 do questionário.

Como podemos observar no gráfico 6 a avaliação do ensino profissionalizando oferecido pela instituição é bem visto pela maioria dos entrevistados, sendo que 15% deles afirma que a instituição apresenta ótimas ferramentas para o ensino aprendido de seus alunos.

Confiar na sua formação é algo positivo para os jovens que estão pensando em ingressar no mercado de trabalho, pois apartir deste sentimento a relação entre instituição e aluno é fortalecendo, e o conhecimento adquirido pelos indivíduos servem para motivar o processo de capacitação e especialização do mesmo, proporcionando maior segurança para ingressar em um novo mercado de trabalho ao qual a competição pode ser acirrada.

6 CONCLUSÃO

Após a observação dos dados obtidos a partir da aplicação do presente estudo, é possível concluir que os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho apresentam grande preocupação com o seu processo de formação e capacitação, onde os mesmos sempre buscam estar atualizados sobre novas tendências.

Apesar de alguns indivíduos terem demonstrado insegurança e preocupação com o processo de formação e entrada no mercado de trabalho, de maneira geral a grande maioria está se sentido capacitados, e tem segunda no conhecimento e experiencia adquirido durante o seu processo de formação ao qual a instituição profissionalizando também fornece segurança.

Como o mercado de trabalho está exigindo cada vez mais dos profissionais que buscam melhores condições para de trabalho, é possível perceber que os jovens entrevistados têm conhecimento dessa disputa e estão se preparando como podem, seguindo assim uma carreira ao qual eles têm apresso e conhecimento da demanda e pratica exercida.

Sendo assim as principais características para o cesso dos jovens no mercado de trabalho é alvo de constante estudo por parte dos entrevistados, que demonstram constantemente preocupação com a sua capacitação, organização e conhecimento sobre as praticas desempenhadas pela sua função. Permitindo que seja observado que a demanda dos entrevistados apesar do receio e insegurança de alguns, demonstra ter capacidade em lidar com as adversidades e exigências mais comuns.

No entanto a falta de experiência e conhecimento prático específico desfavorece o ingresso de alguns no mercado de trabalho, e por isso se faz necessário buscar ferramentas alternativas para superar as adversidades e exigências apresentadas a eles, pois afinal muitos deles ainda não atuam na área e terão que competir com outros indivíduos possivelmente mais experientes nas práticas exercidas pelos profissionais da área.

REFERÊNCIAS

ARONE, Evanisa Maria; KOWAL OLM CUNHA, Isabel Cristina. Tecnologia e humanização: desafios gerenciados pelo enfermeiro em prol da integralidade da assistência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, n. 6, 2007.

BALESTEIRO, Jeanderson M.; TALARICO, Carlos Augusto de O.; VIANA, Jose Augusto M. **Jovens Administradores no Mercado de Trabalho**. Conic Semesp 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração geral**. Barueri, SP. Monolé 2009.

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

CHIAVENATO, I. **A corrida para o emprego: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego**. São Paulo: Makron Books, 1997.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 2, n. 3, p. 1-13, 2008.

DE JESUS, Bruna Helena et al. Inserção no mercado de trabalho: trajetória de egressos de um curso de graduação em enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 336-345, 2013.

DRUCKER, Peter F. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. 3 a. Ed., São Paulo, Pioneira, 1996.

FERREIRA, Juliana Caires de Oliveira Achili et al. Capacitação profissional do enfermeiro de um complexo hospitalar de ensino na visão de seus gestores. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 22, n. 1, p. 31-36, 2009.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática? **BBR - Brazilian Business Review**, vol. 8, núm. 1, pp. 94-115, enero-marzo, 2011.

LEMOS, Ana Heloísa Costa; SÁ, Patricia Freitas; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves. Expectativas de carreira na contemporaneidade: O que querem os jovens profissionais?. **Revista ADM. MADE**, v. 18, n. 2, 2014.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP**, p. 1-17, 2012.

MARTINELLI, Selma de C.; BARTHOLOMEU, Daniel. Escala de motivação acadêmica: uma medida de motivação extrínseca e intrínseca. **Avaliação Psicológica**, v. 6, n. 1, 2007.

MELLO, Amanda de Fátima Ferreira de. Os Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho. **Revista Científica de Ciências Aplicadas da FAIP**, Número 2, Vol. 1, 2014.

MELLO, Amanda de Fátima Ferreira de; Os Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho. **Revista Científica de Ciências Aplicadas da FAIP**, Vol. 1, No. 2, 2014.

MOREIRA, Mosso Fábio; QUEIROZ, Timóteo Ramos; MACINI, Nayele; CAMPEÃO, Gabriela Hermida. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho? Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Vol.19(1), pp.61-88, 2014.

OLIVEIRA, Felipe Henrique de; MENEZES, Camila Paula; SANTOS, Fátima das Neves M, MESSIAS, Glenda Maria C.; OLIVEIRA, Núbia de Fátima C. **Mercado de Trabalho: Requisitos Para um Recém Formado em Administração**. Faculdade Atenas.

PETRUCCI et al. **Empregabilidade para os recém-formados em administração: expectativa x oportunidades**. Araras, SP: UNAR, 2011.

RABAGLIO, M.O. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competência**. Rio de Janeiro: Qualit Mark, 2008.

REGIO, Maria de L.S.; SCHUCH JR, Vitor F.; GOMES, Clandia M.; KNEIPP, Jordana M. Gestão de competências profissionais na formação de administradores. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Vol.19(1), pp.131-155. 2014.

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

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, 2008.

SILVA, Annyelle M. S. da.; OLIVEIRA, Mayara Evelin S. de.; OLIVEIRA, Rita Patrícia A. de.; Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho, **Caderno de Graduação – Ciências Humanas e Sociais** v. 2, n. 2 (2015).

SILVA, Dione de M. **FEMA: Fundação Educacional do Município de Assis – Assis**, p 32, 2015.

SOLOMAN, Charlene M. Como lidar com a nova geração de administradores - os Baby Busters. In: **RAE, Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 2. São Paulo, 1994.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de orientação profissional**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2004.

THE YOUNG ADMINISTRATORS IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

The study will aim to show the main characteristics for access to the labor market, such as being able to plan, organize, control, coordinate and command the most diverse areas, functions and departments of a company. As for any other profession, to achieve success certain skills and competencies are required. Also the forms of insertion and the skills that young people need to have to serve the market. That is why the theme is relevant and should be researched so that companies can evolve in this new profile of young administrators, to obtain positive points from their employees. This research has the importance of showing the current job market the needs of its new employees, investing in new working methods and obtaining the expected results.

KEYWORDS: *Young. Jobs. Companies. Administrators. Job market.*

ANEXO I**MODELO DE QUESTIONÁRIO USADO NA PESUISA****1. EM QUAL PERÍODO VOCÊ SE ENCONTRA NO MOMENTO?**

4° () 5° ()

6° () 7° ()

8° ()

2. QUAL O SEU GÊNERO?

() MASCULINO

() FEMININO

3. QUAL A SUA FAIXA ETÁRIA?

() 18 A 22 () 22 A 26

() 26 A 30

4. ESTADO CIVIL?

() SOLTEIRO () CASADO

() VIÚVO () SEPARADO

() OUTROS

5. QUEM TE MOTIVOU A FAZER O CURSO?

() FAMÍLIA () AMIGOS

() EU MESMO () OUTROS

6. VOCE JÁ TRABALHA NA ÁREA DO CURSO DE ADMINSTRAÇÃO?

() SIM () NÃO

7. COMO VOCÊ INGRESSOU NA ÁREA?

() JÁ TRABALHAVA ANTES DO CURSO

() ESTÁGIO

() OUTROS

() AINDA NÃO INGRESSEI

8. QUAL A SUA EXPECTATIVA EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO?

() ÓTIMA () BOA

RUIM PÉSSIMA

9. VOCÊ SE SENTE QUALIFICADO PARA O MERCADO DE TRABALHO?

SIM NÃO

10. AO FORMAR NO CURSO VOCE CONTINUARÁ SE ESPECIALIZANDO NA ÁREA?

SIM NÃO

11. QUAL A SUA EXPECTATIVA SALARIAL AO FORMAR NO CURSO?

2.500,00 A 3.500,00

3.500,00 A 4.500,00

4.500,00 A 5.500,00

5.500,00 A 6.000,00

12. VOCÊ ESTÁ ATUALIZADO COM AS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS DO MERCADO DE TRABALHO?

SIM NÃO

13. VOCÊ SE PREOCUPA COM A GRANDE CONCORRÊNCIA DE NOVOS ADMINISTRADORES?

SIM NÃO

14. AO LONGO DO CURSO VOCÊ TEM A PERCEPÇÃO DA MISSÃO DO ADMINISTRADOR?

SIM NÃO

15. DURANTE O CURSO VOCÊ PENSOU EM DESISTIR E OPTAR POR OUTRA ÁREA?

SIM NÃO

16. DE 5 A 10 EM QUAL NÍVEL VOCÊ SE ENCONTRA PREPARADO PARA O MERCADO DE TRABALHO?

5 6 7 8 9 10

17. DE 5 A 10 COMO VOCÊ AVALIA A SUA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PROFISSIONAL?

5 6 7 8 9 10

18. DIANTE DAS INÚMERAS MUDANÇAS POLÍTICAS, SOCIAIS E ECONÔMICAS QUAL A SUA VISÃO EM RELAÇÃO A ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO?

ÓTIMA BOA RUIM PÉSSIMA

¹ O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Aluno (s) do curso de Administração da Faculdades Doctum de Serra turma 2018/2. E-mail dos autores: renatasuave98@gmail.com e vitor-adm@outlook.com