

Estamos Preparados Para Administrar? Um Estudo Sobre a Percepção Dos Alunos Concluintes Do Curso de Administração em Relação à Formação Recebida Durante o Curso.

Autoria: Thaysa Danyella Lira Marques, Rodrigo Fabrício da Silva Brainer, David Carlos de Sousa Silva

RESUMO:

O curso de Administração tem o maior número de alunos no país. Contudo, insta refletir se esse contingente de cursos encontra-se apto para preparar os alunos para o mercado de trabalho. Cabe frisar que nesse contexto de expansão torna-se cada vez mais imprescindível que os alunos saiam do curso com as habilidades necessárias para exercer as funções de administrador. Mediante essas reflexões, buscou-se no campo empírico identificar a percepção dos alunos concluintes do curso de Administração em relação à formação recebida durante o curso. A pesquisa de caráter quantitativo foi realizada com alunos concluintes de um centro universitário. Como achados do estudo, verifica-se que o curso fornece ferramentas necessárias para a formação e consolidação de competências, contudo, ainda existe uma lacuna entre as teorias abordadas e a atuação prática do gestor.

Palavras-chave: Curso de Administração; Habilidades Essenciais do Administrador; Formandos; Administradores.

1. INTRODUÇÃO: CONTEXTUALIZANDO O PROBLEMA

Na atualidade, o mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais competitivo, o que impingiu aos estudantes que buscam melhores cargos ir além do nível de escolaridade médio e ingressar na formação universitária (STADLOBER, 2010). O Brasil apresenta um contexto por deveras interessante, nessa corrida para colocação no mercado de trabalho, uma vez que a expansão do mercado de consumo ocasionada pelo crescimento econômico favorável tem conduzido milhares de pessoas a abrir ou desenvolver seus negócios (ENDEAVOR; IBGE, 2013).

Em vista desse cenário, tornou-se um processo natural a procura por cursos superiores que possibilitassem atuar nessa área em crescimento. Assim, o curso de Administração passou a emergir como a principal escolha dos estudantes universitários do país. Cabe esclarecer, de acordo com Romualdo (2012), que esse foi o contexto inicial dessa expansão e que outros aspectos devem ser cotejados para se entender esse fenômeno. Para o autor, deve-se ponderar que o curso de Administração é também o que mais oferta vagas, oportunizando o ingresso desses estudantes de forma facilitada na educação universitária.

Não obstante, no que diz respeito a sua implantação, o curso exige pouco investimento das IES (Instituições de Ensino Superior) privadas, demandando estruturas físicas mais simples, fato que, como frisa Vieira (2012), gerou um grande contingente de faculdades, mais precisamente 2523 cursos e mais de 1,1 milhão de alunos, sendo a formação superior com maior número de alunos no Brasil, representando 17,8% da população universitária nacional.

Outro fator que corrobora essa expansão é o acesso mais fácil ao ensino superior por meio de programas educacionais. Rio-Branco e Helal (2012) esclarecem que, no Brasil, ocorreu um fenômeno semelhante de massificação, em função da grande expansão principalmente do ensino privado no nível de graduação. Destacam-se ainda nesse processo as políticas educacionais de ampliação do acesso às universidades, como os programas PROUNI (Programa Universidade para Todos) e o FIES (Fundos de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior), que também contribuíram para a abertura de novas instituições de ensino superior. Nesse contexto, segundo o Portal EBC (2014), o curso de Administração é o que

tem maior número de bolsas oferecidas pelo PROUNI, sendo, em 2014, 21.252 atendidos com bolsas integrais.

Outro ponto nevrálgico para essa discussão é a dificuldade do poder público de avaliar o conteúdo e a qualidade desses cursos. Como aborda Stadtlober (2010), a maior parte dessas IES é de organização administrativa privada e por vezes atua de forma precária, o que exigiria avaliação mais criteriosa do MEC. Todavia, a avaliação de cada instituição é tarefa árdua para o poder público, ou seja, saber se o conteúdo desenvolvido foi satisfatório e se a forma como os conhecimentos foram transmitidos aos alunos foi adequada para o desenvolvimento profissional é uma questão ainda em aberto no nosso país. Isso ocorre a tal proporção que, mesmo antes desse crescimento, Motta (1983) considera a qualidade do ensino em Administração como um problema estrutural.

Contudo, se por um lado multiplicam-se as ofertas de vagas e números de estudantes de Administração, por outro são crescentes as exigências empresariais na contratação de profissionais com maior nível de habilidades e capacidade de atuar em ambientes competitivos (RIO-BRANCO; HELAL, 2012). Frente a esse contexto, em que milhares de administradores ingressam anualmente no mercado, torna-se mister tecer algumas reflexões: esses cursos vêm se adequando a essas mudanças e formando profissionais capacitados? Estariam as grades curriculares ajustadas à região onde o curso é ministrado e às necessidades e desafios atuais da administração? Os cursos oferecem uma formação em que os estudantes são preparados para desenvolver as habilidades necessárias ao administrador?

Diante do exposto, este artigo interpola essa discussão ao campo empírico e elege uma instituição de ensino superior privada para promover essa análise. A escolha se justifica ao considerar que as instituições privadas são responsáveis pela formação de 84,18% dos administradores do país (INEP, 2010). Outrossim, esse centro universitário pertence a um dos principais grupos educacionais que atuam no país, sendo também esses grupos responsáveis por uma nova configuração da educação superior, visto que apenas 10 desses grupos detêm cerca de 40% do mercado educacional brasileiro (HOPER EDUCAÇÃO, 2014). Frente a esse panorama, tem-se como direcionamento do estudo: **identificar a percepção dos alunos concluintes do curso de Administração em relação à formação recebida durante o curso.**

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO:

Nesta seção, apresentam-se as perspectivas teóricas que permeiam as discussões sobre o desenvolvimento de habilidades no curso de Administração (BILIMORIA, 2000; CARNEIRO, 2004; ELMUTI, 2004; PAULA, 2001; MOTTA, 1983) e as diversas abordagens sobre as habilidades do administrador (MINTZBERG, 1986; STEWART, 1998; KATZ, 1995).

2.1 PROCESSO DE FORMAÇÃO: HABILIDADES ADQUIRIDAS NO ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO

O Ensino em Administração necessita de atualização constante para atender de forma rápida e eficaz às novas necessidades organizacionais. A exposição do estudante ao mundo organizacional e a diferentes contextos é fundamental. Dessa forma, desenvolvem-se habilidades não meramente técnicas, mas humanas e conceituais (BILIMORIA, 2000; CARNEIRO, 2004; ELMUTI, 2004). Baseado nisso, o curso de Administração deve, além de estar atualizado com o meio, desenvolver as habilidades em seus alunos além das ditas como técnicas e também valores, como aponta Paula (2001, p. 78):

As diretrizes curriculares básicas recomendadas pelo Ministério da Educação para os cursos de graduação em Administração apontam que o processo pedagógico deve garantir que o futuro administrador tenha, além de habilidades técnicas, uma formação humanística, pois ele deve estar apto a tomar decisões compreendendo o meio onde está inserido. [...] Valores como responsabilidade social, justiça e ética profissional também são relevantes.

O Conselho Federal de Educação (1993) aponta que o currículo mínimo do curso de Administração deve auxiliar na formação básica e instrumental; com matérias com foco em Economia, Direito, Métodos Quantitativos, Contabilidade, Filosofia, Informática e Comportamento Humano nas Organizações, e também na formação profissional Administração, com as matérias que foquem na Mercadologia, Administração da Produção, Administração de Recursos Humanos, Teorias da Administração, Organização, Sistemas e Métodos, Administração Financeira e Orçamentária, Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais e Administração de Sistemas de Informação.

A partir disso, vê-se o caráter interdisciplinar do curso de Administração e isso possibilita aos alunos meios para a resolução de “problemas que transcendem os limites de uma disciplina concreta e para detectar, analisar e solucionar problemas novos” (SANTOMÉ, 1998, p. 74), assim tendo uma maior visão para resolver problemas de uma maneira que englobe um grande número de variáveis.

Paula (2001) também acrescenta que existe um caráter instrumental e tecnicista do ensino da Administração, especialmente no nível de graduação. A autora reconhece que não há como aprender Administração sem dominar e simular conteúdos técnicos. Porém, a exagerada ênfase tecnicista em um contexto de aceleradas transformações tecnológicas levará mais adiante à obsolescência prematura dos profissionais, sendo esse um grande problema para o aprendizado das habilidades administrativas, pois, para uma maior assimilação, se deveriam passar as habilidades técnicas e colocá-las em prática.

Por sua vez, Motta (1983) considera que há ausência de identidade e prestígio do curso de Administração no país. Somam-se a isso o baixo status profissional da carreira de administração, a fraqueza de atuação dos conselhos de classe (CFA e CRAs), bem como a presença de outros profissionais em atividades de gestão nas organizações. Esse também sendo um empecilho para colocar as habilidades técnicas aprendidas em prática.

Complementar a essa perspectiva, Bertero (2006) destaca que a maioria das pessoas matriculadas em cursos de graduação de Administração no país tem pouca consciência do que seja uma carreira plena de administrador. Suas origens sociais e seu imaginário nem mesmo incluem tais itinerários e suas aspirações não as levam a buscar carreiras em grandes empresas, nem embarcar em um universo de organizações multinacionais. Na verdade, para o autor, esses estudantes, na maioria das vezes, aspiram a uma melhoria relativamente modesta de suas condições de trabalho, que lhes permita uma reduzida mobilidade na esfera socioeconômica em que se encontram.

Outro ponto importante, nesse debate, diz respeito à relação aluno-professor, que se mostra fundamental no processo de aprendizagem e aquisição de habilidades. Para Santos (2001), o entusiasmo e o encorajamento docente resultam em um maior desenvolvimento pessoal dos estudantes e essa interação docente-discente desempenha papel de alta importância no processo de aprendizagem. Além disso, o processo de aprendizagem inclui a habilidade do professor em correlacionar conteúdos conceituais à realidade, bem como experiências pessoais ao conteúdo (ZABALZA, 2004).

Nesse sentido, Perrenoud (2000) acrescenta que o docente não deve avaliar o aluno por meio de comparações entre eles, e sim por meio de indicadores que apreendam a capacidade do discente em correlacionar os conteúdos teóricos a habilidades necessárias para o exercício da profissão. Para o autor, as habilidades centrais de um profissional dizem respeito não apenas ao nível de conhecimento de determinados assuntos, mas se trata da capacidade do indivíduo de mobilizar recursos cognitivos, ferramentas e atitudes com vistas a enfrentar situações complexas e/ou inéditas do cotidiano profissional.

Nomeadamente, no curso de Administração, a formação do profissional deve atuar para além da introjeção de teorias e aspectos tecnicistas. Decerto, esse modelo em que os alunos são matérias-primas conduzidas por uma linha de montagem (currículo mínimo) e saem como produtos padronizados especializados na “gerencia científica” (NICOLINI, 2003) não dá conta de formar profissionais aptos para atuar na realidade das organizações contemporâneas, o que nos conduz a novas reflexões sobre quais seriam as habilidades clássicas atribuídas para o profissional de administração?

2.2 PROCESSO DE FORMAÇÃO: QUAIS SÃO AS HABILIDADES CENTRAIS DO ADMINISTRADOR?

A passagem da sociedade industrial para a sociedade da informação influenciou significativamente a forma e conteúdo do trabalho. A informação e o conhecimento passam a ser considerados fatores estratégicos de produção. Assim, é crescente a busca por profissionais que agregam valor à organização, aqueles capazes de transformar informação e conhecimento (STEWART, 1998).

Nesse aspecto, Mintzberg (1986) e Quinn *et al.* (2003) salientam a importância da competência informacional no exercício do papel do administrador/gestor. Isso faz sentido, já que a informação é o elemento básico para apoiar este profissional no seu papel de tomador de decisões. O administrador precisa saber identificar suas reais necessidades de informação e onde buscá-las, ser capaz de avaliar sua confiabilidade e pertinência e ainda saber como gerenciar a informação, a fim de utilizá-las criticamente na resolução dos problemas organizacionais.

Para Peter Drucker (2002), o administrador é o elemento dinâmico e vital de toda e qualquer organização. Toda organização tem um administrador e suas decisões decidem o rumo da organização, tanto para melhor quanto para pior, assim devendo ser planejadas, organizadas, dirigidas e controladas todas as decisões, de modo a favorecer as empresas e todos que dela fazem parte direta ou indiretamente. Para isso, o administrador precisa ter conhecimento, habilidade e atitude, para assim gerar valor para a organização. Mintzberg (1986) coloca o administrador na posição de processador de informação. O administrador capta as informações por meio do seu papel de monitor e as transmite através dos papéis de disseminador e representante/porta-voz. Esse processo é a base para o exercício dos papéis decisórios.

Já para Katz (1955), o sucesso empresarial está associado à combinação das seguintes habilidades gerenciais: **habilidade técnica**, **habilidade humana** e a **habilidade conceitual**. Dentro das habilidades gerenciais, destacam-se no administrador as **habilidades técnicas**, que são as determinações de tarefas aos seus subordinados no setor funcional, denominadas no nível tático ou estratégico da empresa pelo administrador e assim se propagando por todos os setores da organização, assim colocando pessoas certas no lugar certo, desenvolvendo esse planejamento para o diferencial competitivo entre seus concorrentes. Já a **habilidade humana** é a habilidade de se relacionar com seus subordinados e também a mais importante dentro da organização, pois sua liderança é que vai motivar ou desmotivar as pessoas, portanto, crucial

para o andamento da empresa. E, por fim, as **habilidades conceituais**, que se referem à capacidade de o administrador aplicar todo seu conhecimento para as soluções de problemas.

Cabe frisar que a literatura voltada à formação dos estudantes, ou mais precisamente, manuais usados nos cursos (MOURA, 2011) elencam as seguintes habilidades como necessárias à profissão do administrador:

a. HABILIDADES GERENCIAIS

As habilidades gerenciais são necessárias para a gestão das organizações contemporâneas que visam alcançar vantagens competitivas (MAXIMIANO, 2000). Nesse sentido, de acordo com McGregor (1992, p.191), “a principal finalidade da instrução formal para o gerente é aumentar a sua capacidade e ajudar os seus subordinados a aprenderem da experiência”.

A aquisição do conhecimento intelectual, segundo McGregor, é um processo simples e direto, desde que o indivíduo deseje o novo conhecimento; caso contrário, existirão muitas dificuldades para fazê-lo aprender. Para a aquisição de conhecimento ou informação, é importante que haja da parte do aprendiz motivação, que pode ser intrínseca ou extrínseca.

Dessa forma, McGregor (1992, p. 194) afirma que “a educação eficaz é sempre um processo de influência por integração e autocontrole”. Segundo esse autor, existem vários tipos de aprendizagem, como a aquisição de conhecimento intelectual, a aquisição de habilidades manuais, a aquisição de habilidades em solução de problemas, a aquisição de habilidades de interação social, entre outras. Para tanto, são necessárias técnicas e métodos distintos para atingir o aprendizado efetivo, pois devem variar conforme o tipo de aprendizado desejado. Nesse sentido, destacam-se as habilidades técnicas, humanas e conceituais.

b. HABILIDADE TÉCNICA

A habilidade técnica relaciona-se à atividade específica do gestor. Consiste em utilizar conhecimentos, métodos, técnicas, tecnologia e equipamentos necessários para a realização de suas tarefas específicas, através de sua instrução. As habilidades técnicas representam o conhecimento específico de um cargo normalmente associado à área funcional de sua especialidade, de acordo com Katz (1955).

Boog (1991) explica a utilização da habilidade técnica em três áreas: produção (conhecimento de métodos, processos, matérias-primas, equipamentos etc.), contabilidade (demonstrativos contábeis, legislação tributária, lançamentos etc.) e recursos humanos (técnicas de entrevista, metodologia de treinamento, estatística para cargos e salários, legislação trabalhista etc.).

c. HABILIDADE HUMANA

De acordo com Katz (1955), essa habilidade consiste na capacidade e discernimento para trabalhar com pessoas, compreender suas atitudes e motivações e aplicar uma liderança eficaz.

Segundo Chiavenato (2007), no início de uma carreira gerencial, estas habilidades tendem a ser basicamente intragrupo, ou seja, concentram-se na relação do gerente com seu grupo de subordinados. Esta habilidade é responsável em grande parte pelo sucesso da administração de nível intermediário, situado entre os níveis institucional e técnico, cuidando

do relacionamento e da integração desses dois níveis (NEVES, 2014), fazendo com que tenha resultados na organização como um todo.

d. HABILIDADES CONCEITUAIS

Segundo Katz (1955) e Maximiano (2000), a habilidade conceitual consiste na habilidade para compreender as complexidades da organização total e não apenas de acordo com os objetivos e necessidades de seu grupo imediato. Trata-se da necessidade do administrador de ter uma visão do todo. É a habilidade de olhar além das fronteiras de seu setor, departamento ou empresa, saber como a organização se relaciona com o meio ambiente e entender suas relações.

Para Maximiano (2000), essa habilidade envolve a criatividade, planejamento, raciocínio abstrato e entendimento do contexto, ou seja, é a capacidade de se pensar analiticamente, resolver problemas etc.

e. LIDERANÇA

Na literatura, uma das mais importantes habilidades nos administradores é a liderança. Segundo Vieira (2012) líderes se formam, não nascem feitos. Muitas pessoas ainda acreditam que liderança é um fator nato, que os líderes já nascem como tais. Entretanto, a constituição de um líder é diretamente influenciada pelos fatores externos, como o exemplo de seus pais, sua educação e sua experiência profissional.

Vieira (2012) elenca sete princípios que, segundo ele, são essenciais para a tônica da liderança:

- O primeiro é ter uma visão, “saber aquilo em que você acredita; saber quem você é”. O líder deve conhecer sua essência, saber o que ele próprio representa. Nós lideramos através de ideias, através de uma visão clara e de princípios bem estabelecidos.
- O segundo aponta para a necessidade de ser otimista. Não um otimismo que signifique alijar-se da realidade e não enxergar os problemas, mas no sentido de ter uma postura positiva, encarar os problemas e apontar as soluções para superá-los. O líder é alguém que enxerga as adversidades como um desafio a sua inteligência e capacidade.
- O terceiro é que um líder deve ter coragem. Coragem não significa ausência de medo, mas a capacidade de lidar com o medo e de assumir riscos, inspirando as pessoas a seguirem seu exemplo.
- O quarto, portanto, é preparar-se. Devemos procurar antever todas as possibilidades de reveses – seja na administração de um negócio, de uma cidade ou de um país. O treinamento nos prepara inclusive para eventos inesperados que não estavam previstos em nosso planejamento inicial. Parte de um líder consiste em se preparar para o pior.
- O quinto diz respeito à importância de trabalho em equipe. Os líderes precisam ser lembrados de que ninguém consegue nada sozinho. Ele deve encontrar pessoas que compensem seus pontos fracos, deve equilibrar forças e fraquezas. Nenhuma pessoa é capaz de reunir todas as habilidades de que uma organização precisa.
- O sexto é sobre a importância da comunicação. Um líder deve saber transmitir suas ideias e ter poder de persuasão. Comunicar é algo simples: consiste apenas em falar com pessoas e entender que só conseguimos as coisas através dos outros.
- O sétimo princípio complementa o anterior: é preciso amar as pessoas. Um verdadeiro líder ama as pessoas que estão sobre sua responsabilidade. É comum líderes de grandes organizações e de grandes cidades passarem a enxergar apenas números e

estatísticas. Não devemos cair nesse erro. Apenas o amor sincero pelas pessoas conquistará seu apoio e confiança. O líder precisa estar presente quando as pessoas precisam.

Os líderes são aptos a ter visão nos negócios, a mesma que leva a buscar oportunidades e que precisa de alta confiança e colaboração de seus subordinados, a fim de alcançarem as conquistas como um todo, tanto para as organizações quanto para eles próprios. Ter visão é ir além dos seus concorrentes. Assim, o líder precisa ser otimista, ter a coragem de arriscar (CHIAVENATO, 2007). Deve planejar cada passo, trabalhar em equipe, usar a comunicação a seu favor, dar atenção ao *feedback*, ouvir todos em uma reunião, aceitar sugestões e usar a empatia, colocando-se no lugar de seu subordinado, a fim de criar laços de amizade com sua equipe e a motivando para vencer os desafios propostos pela empresa, conquistando metas e proporcionando o bem-estar de todos da empresa. Um verdadeiro líder usa sua autoridade para tratar pessoas como seres humanos e não abusar do poder como acontece em algumas empresas.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo tipifica-se como quantitativo, uma vez que, de acordo com Malhotra (2001), as pesquisas quantitativas tencionam compreender os dados através de processos quantificáveis e uso de estatísticas. Por sua vez, quanto aos objetivos, classifica-se como descritivo, no momento em que teve a finalidade de descrever as características e percepções da amostra populacional estudada (GIL, 2008).

Quanto ao procedimento de operacionalização, optou-se pelo levantamento de campo, por ser, para Malhotra (2001), um dos processos mais adequados ao emprego de pesquisas descritivas.

Para essa operacionalização, buscou-se inicialmente identificar junto à instituição o universo a ser estudado, que perfaz um total de 84 discentes concluintes. O segundo passo foi aplicar como instrumento de coleta um questionário estruturado composto por três blocos, sendo o primeiro destinado a apresentar instruções gerais para o preenchimento do instrumento, o segundo composto por perguntas relacionadas à autoavaliação dos respondentes quanto às habilidades adquiridas ao longo da formação e o terceiro voltado para captar a percepção dos estudantes quanto à qualidade do curso de Administração.

Insta esclarecer que a escolha por esse instrumento de coleta foi balizada em Gil (2008), uma vez que esse autor indica ser o questionário um meio rápido, barato e que garante o anonimato dos respondentes.

O instrumento foi aplicado com todos os alunos, contudo, obteve-se a validação de 70 questionários que compuseram um total de 83% de retorno. Após compilação dos dados, foram organizados de acordo com percentis.

4. APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Com o objetivo de identificar a **percepção dos alunos concluintes do curso de Administração em relação à formação recebida durante o curso**, os dados foram organizados e apresentados a partir de dois eixos: o primeiro diz respeito às motivações que conduziram esses alunos a escolher o curso e a satisfação com essa escolha. O segundo eixo trata da avaliação desses discentes sobre a capacidade do curso em auxiliá-los no desenvolvimento de habilidades e a avaliação desses alunos sobre o curso.

4.1 EIXO 1: ESCOLHA DO CURSO

A intenção das perguntas desse eixo era captar as principais razões que conduziram esses estudantes a buscarem a formação superior no curso de Administração. Percebe-se que o direcionador dessa escolha foi a atuação no mercado privado como gestor e/ou empreendedor. Esses resultados coadunam-se com a exposição de Romualdo (2012), ao destacar que grande parte dos estudantes, ao ingressar no curso de Administração, tem em mente tirar proveito de um mercado em franca expansão ao ofertar ao crescente público consumidor brasileiro produtos ou serviços.

De fato, parece ser esse o direcionador da escolha da profissão, visto que foi ínfimo o número de respondentes que enfatizaram ter ingressado no curso por ser de fácil acesso, por pressões familiares/empresa ou para ingressar na área pública. Contudo, um segundo achado merece destaque: o fato de apenas 1% dos discentes indicarem ter escolhido o curso por algum tipo de identificação, o que indica o caráter instrumental do curso que é reforçado no momento de sua escolha.

Tabela 1. Motivo da escolha do curso de Administração:

Motivo pela escolha do curso de Administração:	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
Abrir seu próprio negócio	38,6%	15,7%	32,9%	5,7%	7,1%
Estar à frente de uma empresa como administrador	55,7%	21,4%	15,7%	2,9%	4,3%
Era o mais fácil de entrar na faculdade	8,6%	4,3%	34,3%	10,0%	42,9%
Fazer o que gosta	1,0%	-	-	-	-
Preparar para concurso	1,0%	-	-	-	-
Identificava-me com o curso	1,0%	-	-	-	-
Pressão familiar e/ou da empresa	1,0%	-	-	-	-

Fonte: dados da pesquisa 2014.

Contudo, apesar da pouca afinidade com a profissão, no momento da escolha, grande parte dos estudantes, após quatro anos de faculdade, descreve-se como satisfeita em relação à opção do curso e da faculdade. Esse achado pode ser explicado pelas perspectivas de Aktouf (1995), ao apontar que durante o processo de formação a figura do administrador/gestor é de certa forma deificada, uma vez que o exercício da profissão é por deveras idealizado.

Tabela 2. Avaliação da qualidade do curso e satisfação dos alunos:

	Insatisfatório	Regular	Satisfatório
Avaliação do curso de Administração oferecido pela Faculdade	5,7%	28,6%	65,7%
Grau de satisfação com a escolha do curso de Administração	7,1%	11,4%	81,5%

Fonte: dados da pesquisa 2014.

4.2 EIXO 2: AUXÍLIO DO CURSO NO DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

O segundo eixo trouxe à baila questionamentos sobre a capacidade do curso em auxiliar os discentes. Os resultados apontam que a faculdade ajudou a desenvolver todas as habilidades pertinentes à profissão do administrador, uma vez que os indicadores de concordância flutuam entre 62% e 85%.

Apesar de a habilidade direcionada à atuação no setor público ter recebido o menor indicativo (62%), aprioristicamente é possível inferir que o curso, considerando-se grade curricular e atuação docente, tem ofertado ferramentas necessárias para a formação desses alunos. Esse último achado pode ser explicado a partir dos apontamentos de Barros e Passos (2003), ao indicarem que durante a formação existe a construção do perfil profissiográfico do administrador voltado para as organizações privadas com ênfase para a figura do empreendedor.

Tabela 3. Contribuição do curso para o desenvolvimento do aluno (grade curricular e docente):

	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
A faculdade contribuiu para a minha habilidade de entender e lidar com pessoas	51,4%	35,7%	2,9%	5,7%	4,3%
A faculdade contribuiu para que eu entenda conceitos complexos e abstratos	47,1%	34,3%	10,0%	4,3%	4,3%
A faculdade está contribuindo para meu desempenho profissional	48,6%	30,0%	12,9%	7,1%	1,4%
A faculdade está contribuindo para a compreensão e desenvolvimento de processos e procedimentos	48,6%	28,6%	12,9%	8,6%	1,4%
A faculdade contribuiu para meu conhecimento sobre o mundo dos negócios.	50,0%	41,4%	4,3%	4,3%	0,0%
A faculdade contribuiu para a orientação para desenvolver trabalho em grupo	42,9%	37,1%	15,7%	4,3%	0,0%
A faculdade está contribuindo para eu ter uma visão empreendedora	41,4%	34,3%	14,3%	7,1%	2,9%

A faculdade contribuiu para minha habilidade em desenvolver habilidades no setor público	30,0%	32,9%	18,6%	12,9%	5,7%
A faculdade contribuiu para minha habilidade em entender e lidar com informações	54,3%	30,0%	8,6%	5,7%	1,4%

Fonte: dados da pesquisa 2014.

Ao opinarem sobre a importância das habilidades do administrador, vê-se que a habilidade humana e de liderança foram os itens melhor avaliados. Como exposto por Katz (1955) e Boog (1991), essas habilidades tratam da capacidade de lidar com pessoas e direcionar em equipe, sendo uma dos pontos centrais no cotidiano de um administrador.

Tabela 4. Avaliação da importância para os alunos referente às habilidades essenciais do administrador:

Avaliação dos alunos formandos referente à importância das:	Muito importante	Importante	Indiferente	Pouco importante	Não é importante
Habilidades Técnicas	57,1%	38,6%	2,9%	1,4%	-
Habilidades Gerenciais	64,3%	34,3%	1,4%	-	-
Habilidades Humanas	65,7%	32,9%	1,4%	-	-
Habilidades Conceituais	51,4%	42,9%	5,7%	-	-
Liderança	80,0%	11,4%	8,6%	-	-

Fonte: dados da pesquisa 2014.

Contudo, apesar de indicar que o curso ofertou ferramentas para a formação, ao serem indagados sobre as habilidades que de fato foram desenvolvidas, os resultados encontrados não são tão satisfatórios, com índices inferiores a 55%.

As habilidades que, segundo os discentes, foram mais desenvolvidas são as humanas e conceituais, tendo as habilidades técnicas e gerenciais que apresentar um cunho mais prático, apresentado números pouco expressivos e preocupantes.

Insta frisar que essas capacidades são essenciais para o processo de atuação do administrador, visto que, de acordo com McGregor (1992), a finalidade precípua da educação formal direcionada a administradores é auxiliar esses profissionais no entendimento e pôr em prática processos e procedimentos (habilidade técnica/gerencial).

Nota-se que o curso, apesar de ofertar um conjunto satisfatório de ferramentas, precisa acompanhar de forma mais contundente o processo de aprendizagem do aluno, verificando se eles estão assimilando os conteúdos e desenvolvendo as habilidades essenciais dos administradores, sendo esse um aspecto em que o curso deveria buscar melhorias.

Esse ponto também é indicando como um desafio por Nassif, Ghobril e Bido (2007). Para esses autores, gerir uma organização contemporânea deve ser visualizado a partir de um caleidoscópio de teorias. Assim, os cursos de Administração, ou, mais apropriadamente, a formação na área deve ser capaz de despertar nos estudantes o interesse de estudar

continuamente para que possam absorver o manancial de novos conhecimentos que exigirão uma prática cada vez mais eficaz e eficiente, de modo que o que for contemplado em sala de aula não seja estanque, mas se direcione para a vida prática e profissional desses discentes.

Tabela 6. Avaliação das habilidades do administrador desenvolvidas no curso:

	Habilidade Técnica	Habilidade Gerencial	Habilidade Humana	Habilidade Conceitual	Nenhuma
Habilidades adquiridas pelos alunos formandos com o curso de Administração	34,3%	47,1%	52,9%	50,0%	1,4%

Fonte: dados da pesquisa, 2014.

Adicionalmente, ao se analisarem os resultados da avaliação das partes prática e teórica, fica evidente que os alunos estão satisfeitos com o aporte teórico oferecido pela faculdade. Porém, mostram-se insatisfeitos a respeito da parte prática que englobaria a melhor compreensão das habilidades técnicas e gerenciais. Junto a isso e, visto que a grande maioria dos formandos acha que a qualidade do curso de Administração encontra-se na parte teórica e nos professores, vê-se que o curso teve como foco repassar teorias e conceitos administrativos para o aluno.

Tabela 7. Avaliação de elementos do curso:

Avaliação do curso referente à(o):	Insatisfatório	Regular	Satisfatório
Parte teórica do curso	2,9%	44,3%	52,9%
Parte prática do curso	50,0%	28,6%	21,4%
Processo de ensino (Professor-aluno)	7,1%	7,1%	85,8%

Fonte: dados da pesquisa 2014.

Frente a esse cenário, pode-se indicar que a faculdade deveria buscar formas para desenvolver os elementos práticos do curso e suprir essa lacuna entre teoria e prática que se mostrou um entrave no processo de formação de habilidades dos discentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expansão do ensino superior no Brasil e, em particular, dos cursos de Administração tem tornado a inserção profissional do graduando um desafio. Neste artigo, buscou-se descrever o perfil dos estudantes de Administração e suas percepções sobre o curso oferecido por um centro universitário de referência no agreste pernambucano.

O objetivo do artigo foi alcançado e os resultados da pesquisa com os alunos concluintes do último semestre do curso de Administração mostraram que eles estão

satisfeitos com a qualidade do curso oferecido pela universidade estudada, porém, ainda tendo um pouco a melhorar, como sugestão buscar aplicar a teoria na prática de forma mais eficaz, abranger mais os conteúdos oferecidos no curso, como preparação dos formandos para atuação nas novas demandas da área administrativa.

Uma alternativa para tornar o curso mais “prático” seria tornar o estágio obrigatório, ajudando o aluno a ingressar nele acompanhando seu desenvolvimento, pois o estágio seria um meio para o aluno desenvolver os conteúdos aprendidos nas aulas e também aprender na prática as variáveis que fazem parte do dia a dia da área administrativa. E, com o acompanhamento da faculdade, o estágio pode se tornar mais proveitoso, visto que o aluno teria mais um incentivo para a atuação no mercado de trabalho e a faculdade estaria viabilizando a ele um conhecimento prático, mais conectado com a realidade.

Em vista do que foi abordado, nota-se que a faculdade ainda demonstra alguns aspectos a serem melhorados, tanto em tornar o curso mais prático quanto em facilitar a aprendizagem do conhecimento teórico estudado. Com isso, a faculdade teria maior credibilidade e apresentaria mais qualidade no curso.

6. REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. A administração da excelência: da deificação do dirigente à reificação do empregado (ou os estragos do dilema do rei Lear nas organizações). In: DAVEL, E; VASCONCELOS, J. **Recursos humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.
- BARBARA ALLAN. **Skills for Business and Management Students**. Nova York: McGraw Hill, 2009.
- BARROS, M. J. F.; PASSOS, E. S. Remando a favor da maré: Racionalidade instrumental no curso de graduação de administração. **Revista O&S**. Salvador, v.7, n. 19, set./dez. 2003.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. *et al.* Com a Palavra os Alunos de Administração: Uma Escuta ao Discurso Discente sobre Universidade, Curso, Administração e Administrador. IN: **II Encontro de ensino e pesquisa em Administração e Contabilidade**. Anais... Curitiba, 2009.
- BOOG, G. G. **O desafio da competência**. São Paulo: Best Seller, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**. Aprovação do novo currículo mínimo do curso de graduação em Administração. CCC - Par. 433/93, aprovado em 5/8/93 (Proc. 23001.000926/91-471). Disponível em: http://www.mackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/CCSA/estagio/curriculo_min_adm.pdf Acessado em: 06/09/2014.
- DRUCKER, PETER F. **Prática da administração de empresas**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- IBGE**, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Instituto Empreender Endeavor Brasil. Estatísticas de Empreendedorismo. Rio de Janeiro 2013.
- KATZ, R. L. Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review**, jan.fev.1955, pp. 33-42;

- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- McGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- MINTZBERG, H. **Trabalho do executivo**: o folclore e o fato. São Paulo: Nova cultural, 1986. (Coleção Harvard de Administração, v.3).
- MOTTA, F. C. P. A questão da formação do administrador. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 23, n.04, p. 53-55, out./dez. 1983.
- MOURA, G.L. Abusos Metafóricos em Manuais de Introdução à Administração. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA ANPAD – EnEPO, 3., 2011, João Pessoa **Anais**. ANPAD, 2011.
- NASSIF, V., CHOBRI, A., BIDO, D. (2007). É possível integrar a teoria à prática no contexto de sala de aula? Uma resposta através do método seminário revisado através da pesquisa-ação em um curso de administração. **Revista de Ciências da Administração**, 9(18), 11-34., 2007.
- NEVES. A. B.; RAMOS C. F.; STEFANO S. R. **Formação das Habilidades do Administrador segundo o Modelo de Katz**. http://old.angrad.org.br/_resources/_circuits/article/article_1118.pdf. Acessado em 31/08/2014.
- NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 2, p. 44-54, 2003.
- PAULA, A. P. P. DE. Tragtenberg e a Resistência da Crítica: Pesquisa e Ensino na Administração Hoje; **RAE - Revista de Administração de Empresas**, vol. 41, núm. 3, julho-septiembre, 2001, pp. 77-81. Fundação Getúlio Vargas, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155118161009>
- PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.
- PORTAL EBC** - Administração é o curso que oferece mais bolsas do Prouni, <http://bit.ly/1hj0wkM> – Acessado dia 23/08/2014.
- QUINN, R. *et al.* **Competências gerenciais**: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- RIO-BRANCO, RAISA.;HELAL, DIOGO H. Mercado de trabalho e a formação do administrador em uma IES pública em Recife-PE. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Anais... Rio de Janeiro, 2012.
- ROMUALDO, CLÁUDIO. O Ensino Superior o Cenário do Curso de Administração no Brasil: Uma Análise Crítica. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 1, n. 1, fev. 2012, p. 105-123.
- SANTOMÉ, J. T. **Globalização e interdisciplinaridade**: o currículo integrado. Porto Alegre: Artmed, 1998.
- STADTLOBER, Claudia de Salles. **Qualidade do Ensino Superior no Curso de Administração**: a avaliação dos egressos. Porto Alegre, 2010.
- STEWART, T. A. **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 6. ed., Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- VIEIRA, Leandro. **Seu Futuro em administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.