

IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS EM RELAÇÃO AOS MODELOS DE GESTÃO DOS FORMANDOS EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA IES PRIVADA DA CIDADE DE PORTO ALEGRE (RS) PERTENCENTES À GERAÇÃO Y.

AUTOR PRINCIPAL: Jhony Pereira Moraes

CO-AUTORES: Jenifer Rosa Arruda, Taís Colling

ORIENTADOR: Clarice de Fontoura Paim

UNIVERSIDADE: Universidade Federal do Rio Grando do Sul (UFRGS)

INTRODUÇÃO:

As características pessoais e profissionais das gerações (Tradicionais, Baby Boomers, Geração X e Geração Y) contribuem para determinar a forma de atuação dos gestores de diferentes épocas e empresas. Nesse sentido, a forma de pensar e agir da Geração Y (OLIVEIRA, 2011; BRANCO, 2013) - foco deste estudo - instiga a atuação da gestão organizacional. Sendo assim, o presente estudo teve por objetivo compreender as expectativas profissionais em relação ao modelo de gestão das organizações para os formandos de Administração de uma IES privada na cidade de Porto Alegre (RS) pertencentes à Geração Y. Aplicou-se uma pesquisa de cunho quantitativo, com aplicação de questionário à população de 50 discentes em fase de conclusão de curso.

DESENVOLVIMENTO:

Estudos como de Aprigio (2013) e Rodrigues (2013) apontam que há uma modificação no comportamento das pessoas relacionada às expectativas com as empresas nas quais trabalham e as suas características pessoais e profissionais. Assim, um dos principais fatores que tem provocado tais mudanças no ambiente corporativo são as gerações, as quais “estão influenciando todo o modelo organizacional” (APRIGIO, 2013, p. 19). Segundo Malacrida (2011) a Geração Y compreende os nascidos entre os anos de 1980 e início de 1990. Já Menetti (2013) aponta que a Geração Y engloba as pessoas nascidas entre 1980 e 2000, com ingresso no mercado de trabalho nos anos 2000. Dos Santos et al (2011) comentam que a Geração Y é formada pelos filhos das gerações Baby Boomers e Geração X. Os autores escrevem também que os jovens da Geração Y são identificados como a “geração dos resultados”, porque nasceram em um ambiente tecnológico e com ampla segurança. Indo além, essa geração “não viveu nenhuma grande ruptura social, vive a democracia” e a “liberdade política” (DOS

IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



SANTOS et al, 2011, p. 5). Vescovi (2012) afirma que a Geração Y demonstra rapidez, adaptação à mudança, agilidade, capacidade analítica e de aprendizado constante, instinto de cooperação e competição em situações específicas; são impacientes, e esperam que as coisas ocorram a sua maneira e de forma rápida. Em seus estudos Cavazotte et al (2012) constataram que o tamanho da organização, a complexidade do trabalho, as atitudes das lideranças e a hierarquia são possíveis causas para o baixo comprometimento da Geração Y. A pesquisa dos autores mostrou como resposta ao o que a Geração Y espera do seu trabalho aspectos como a vontade de crescer, ter estabilidade, ser reconhecida, sentir prazer em executar suas tarefas, ter toda a flexibilidade possível e poder cumprir efetivamente a responsabilidade social. Melo et al (2013, p. 11) acrescentam que a Geração Y “se frustra com ambientes pouco inovadores, com rígido controle e que oferecem pouca autonomia”. Há “a necessidade de se refletir sobre melhores práticas para o relacionamento interpessoal entre as gerações, já que a velocidade tem sido palavra chave nas organizações”, “alinhando as experiências” (MELO et al, 2013, p. 12). Em relação aos modelos de gestão, para Stadler e Paixão (2012, p. 17) um modelo de gestão “significa um molde, uma forma de administrar” [...] “São normas, princípios que vão orientar os gestores na escolha das melhores alternativas para administrar as empresas”. Segundo Pereira e Santos (2001, p. 47) um modelo de gestão “é compreendido como o conjunto de princípios, técnicas e explicações que orientam a concepção e o modo de funcionamento de todos os elementos constituintes de uma organização”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Para a população pesquisada o modelo de gestão mais adequado é composto pelas seguintes características, principalmente: perfil de gestão aberto à diversidade de gênero, raça, religião; sistema de promoção por mérito, liderança participativa, corpo diretivo de alta qualificação, recompensas por desempenho, estrutura flexível, incentivo à inovação, comunicação multidirecionada. Além dessas, devem oferecer bons planos de carreira, boas e atraentes promoções, tomada de decisão compartilhada.

REFERÊNCIAS:

- BRANCO, V. F. C.. A Gestão da Geração Y nas Organizações. 1.Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013.
- OLIVEIRA, S. Ser Potencial ou Ser Talento? Faça por Merecer. São Paulo: Integrare Editora, 2011.
- STADLER, A.; PAIXÃO, M. V. Modelos de Gestão. Instituto Federal do Paraná. Curitiba/PR, 2012.

IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO
REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação.

ANEXOS:

Poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.