

Mudanças no mercado: empresas começam a contratar mais pelas habilidades pessoais dos candidatos do que pela origem de seus diplomas.

27/02/2010

Se há algum tempo ostentar o nome de uma instituição tradicional no diploma era garantia de começar a carreira profissional em um bom emprego, atualmente a experiência dos gestores da área de recursos humanos mostra que, apesar de ainda ser levado em consideração, o local da graduação não tem mais tanto peso na hora de decidir por um candidato. Essa tendência é confirmada por uma pesquisa que mostra que, apesar da preferência declarada dos empregadores por funcionários oriundos de instituições de ensino superior tradicionais, não é isso o que acontece na prática.



De acordo com a pesquisa realizada pela Franceschini Análise de Mercado com 259 executivos de recursos humanos, 71% dos contratantes declaram preferência por alunos de escolas tradicionais. Apesar disso, apenas 15% dos jovens profissionais entrevistados se formaram em instituições consideradas de “primeira linha”. m que pese a questão numérica, afinal os egressos das instituições “de grife” são em menor quantidade, o mercado de trabalho aponta que,

apesar da preferência por “nome” num primeiro momento, está prestando mais atenção a características pessoais, como o empenho em desempanhar tarefas e a aceitação por cargos menores num primeiro momento, características nem sempre comuns entre os alunos de escolas de “grife” .

“De nada adianta a formação se não houver competência. Cada vez mais se busca o talento, esteja onde estiver”, afirma a consultora Bruna Tokunaga Dias, da DMRH, consultoria em serviços de recursos humanos.

A questão é que a maioria das empresas agora percebe que as competências desejadas por elas não estão necessariamente atreladas ao nome da instituição onde o aluno se formou, como se acreditava no passado. “Essa é uma ideia que foi cristalizada e acabou formando um preconceito”, diz a socióloga Adélia Franceschini, diretora da empresa responsável pela realização da pesquisa. “Muitos outros fatores se sobrepõem, como características pessoais e boa comunicação. O mercado espera pessoas que sejam assertivas, que saibam liderar”, completa.

A consultora Bruna Tokunaga também aponta que a preferência declarada das empresas por candidatos formados em instituições tradicionais dificilmente se deve a questões técnicas, mas à repetição de um padrão anterior.



“Os gestores das empresas querem mais [esses candidatos] por ‘superstição’ ou algum estigma, do que de fato por resultados apresentados”, afirma. Segundo ela, os processos de seleção acabam por demonstrar ao contratante que o “filtro”, hoje em dia, não pode mais ser o nome da instituição.

Para Mariá Giulese, diretora-executiva da Lens & Minarelli, empresa especializada em consultoria de RH, preferir o candidato formado em uma

instituição tradicional é um critério de seleção que pode indicar “afinidade” por parte do requisitante da vaga, mas ela não enxerga preconceito nessa prática.

“A preferência é de quem define os pré-requisitos e pode, inclusive, constar a tendência por determinada universidade. É uma expectativa que se tem [por parte do contratante], mas depois, no decorrer do processo de seleção, isso passa a não importar mais”, ressalta.

De acordo com o diretor de RH da Basf para América do Sul, Wagner Brunini, as vagas sempre serão preenchidas levando em consideração critérios de competência, deixando em segundo plano a origem acadêmica dos candidatos. Por outro lado, afirma Brunini, o bom desempenho acadêmico é valorizado nos processos de seleção da empresa: boas notas e atividades como monitoria e iniciação científica contam pontos. Apesar disso, ele avalia que a formação universitária geralmente não contempla alguns requisitos desejáveis, como a capacidade de solucionar problemas e uma formação com visão de mercado.

Para Adélia Franceschini, com a ampliação dos métodos de avaliação dos cursos superiores, os conceitos de “tradição e qualidade” começam a mudar de mãos. Em muitos casos, instituições criadas mais recentemente ou outras menos badaladas começam a apresentar melhores resultados nas avaliações do que as consideradas tradicionais, o que provoca mudanças “interessantes”, segundo a socióloga.



Wagner, diretor de RH da Basf: ainda há deficiência na formação voltada para o mercado

“Mais recentemente, os gestores de recursos humanos começaram a se pautar por exames de avaliação. Nesse aspecto, muitas instituições menos famosas têm se sobressaído em suas áreas”, diz. Por outro lado, a falta de reconhecimento de um curso ou uma série de baixo desempenho podem ser fatores contrários ao recém-formado. “O candidato de um curso que está para fechar, por exemplo, tende a ser preterido”, afirma.

Brunini, da Basf, reconhece que os processos de avaliação podem ajudar a decidir. “As instituições que, de alguma forma, gozam de alguma preferência não são as tradicionais, e sim as que conseguem estar dentre as melhores segundo os rankings reconhecidos pelo mercado e pelo governo”, afirma ele, que reconhece o uso do “filtro eletrônico” por instituições de ensino em algumas empresas.

Além das mudanças em relação à valorização do nome da instituição no diploma, outras questões começam a ganhar importância para os

gestores de recursos humanos que se veem diante dos jovens graduados.

A primeira delas é que o curso superior em si já não é uma vantagem competitiva. “O que mais se leva em consideração são outras questões, como especialização e domínio de idiomas”, afirma Mariá Giulese. Ela também enxerga nos recém-formados em instituições menos tradicionais um fator de motivação maior. “Como o candidato sabe que não veio de uma escola de primeira linha, precisa mostrar mais habilidades que os concorrentes”, ressalta.

Segundo Mariá, durante os processos de seleção e dinâmicas de grupo não é possível ver diferença entre os candidatos – se o nome da universidade é um filtro, isso só ocorre em etapas iniciais ou em áreas muito específicas. “Quem fez uma universidade de primeira linha deve ter até mais atenção, porque isso não é mais um diferencial”, diz.

Algumas vezes, inclusive, ostentar o nome de uma instituição tradicional ou considerada “de grife” pode até atrapalhar os candidatos: consultores de recursos humanos apontam que muitos se posicionam de maneira arrogante ou menos interessada que seus concorrentes vindos de outras instituições menos badaladas.

Para evitar essa imagem, já há casos de instituições que procuram alertar seus alunos que só o nome no diploma não é garantia de emprego. É o caso da Fundação Getulio Vargas (FGV), que promove o “Baixa-Bola FGV”, um evento realizado no início de cada semestre com o objetivo de “acalmar os ânimos” dos

ingressantes e mostrar a eles que é preciso “realmente se esforçar” para conseguir êxito na vida profissional.

De acordo com dados colhidos pela pesquisa da Franceschini Análise de Mercado, de fato as habilidades pessoais são muito consideradas pelos empregadores: 78% declararam valorizar o domínio da língua inglesa e 89% afirmaram que dão preferência ao candidato com experiência anterior.

E parece que os alunos percebem essa demanda e investem na própria formação, já que, entre os jovens talentos, 83% disseram ter bom domínio do inglês e mais da metade afirmou dominar uma terceira língua.

Para a consultora Adélia Franceschini, essas indicações apontam brechas importantes, que as instituições de ensino poderiam preencher adicionando às grades curriculares itens valorizados pelo mercado, percebidos pelos alunos e procurados fora das instituições de ensino superior.

“Se para uma profissão é fundamental o inglês ou o domínio de algum software, isso poderia ser integrado ao curso sem custo. Existe um grande campo para os cursos se aperfeiçoarem de acordo com o mercado de trabalho”, aponta.

Prova disso é que, de acordo com ela, algumas instituições que já estão investindo em ações para preencher essas lacunas estão com “fila de contratantes” em busca dos graduados.

Na opinião da consultora Bruna Dias, a instituição também deve direcionar o aluno a entender o que o mercado de trabalho realmente deseja. Para ela, o recém-formado chega às organizações ainda com mentalidade de aluno, confundindo o papel do chefe com o do professor. “As instituições deveriam incentivar o aluno a vivenciar as oportunidades de trabalho, contemplar essa questão nos estágios. É preciso incentivar a responsabilidade no aluno”, afirma.



Os consultores de recursos humanos também apontam o investimento em pós-graduação como uma das maneiras de “corrigir” o rumo da carreira. Se o candidato imagina que está sendo prejudicado ou se verifica alguma desvantagem, uma especialização pode igualar o currículo ao dos concorrentes. No entanto, é recomendável que o curso de pós-graduação seja escolhido de acordo com as necessidades da carreira e não apenas para preencher o currículo. “É preciso ter clareza para o que a especialização será usada. A dica é primeiro começar a trabalhar e iniciar a carreira, antes de definir”, recomenda Bruna.

Por Gabriel Jareta

Fonte: <http://revistaensinosuperior.uol.com.br>