

**A PÓS GRADUAÇÃO DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E OS
BENEFÍCIOS PARA OS EGRESSOS NO CAMPO PROFISSIONAL***

**THE POST - GRADUATE OF STRATEGIC MANAGEMENT OF PEOPLE AND
BENEFITS FOR THE PROFESSIONAL FIELD GRADUATES**

Minéia Brandão da Silva¹

RESUMO

O conhecimento e a qualificação são fundamentais no mundo globalizado. Constantemente somos surpreendidos pelos avanços dos meios de informações e crescimento da economia, gerando novas necessidades de qualificação no campo profissional. Assim as empresas para consolidar-se no mercado, necessitam de profissionais com qualificações e buscam gestores de negócios que possam gerir os mais diversos problemas. Para acompanhar tais avanços, garantir estabilidade profissional, reconhecimento, ou estabelecerem-se no mercado, as pessoas têm procurado cada vez mais por cursos e pós- graduações. Ao tempo que aprimoram seus conhecimentos, almejam através da avaliação de desempenho o devido reconhecimento no mercado de trabalho. Nesse aspecto, o presente trabalho tem o objetivo analisar a importância do gestor e a gestão de pessoas, a importância do conhecimento na formação dos gestores e pesquisar, quais resultados e benefícios esperados pelos egressos, quanto ao investimento na especialização no campo profissional.

PALAVRAS CHAVES: Conhecimento. Gestão. Reconhecimento. Egressos. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Knowledge and skills are essential in the globalized world. We are constantly amazed by the advances of information and means of growing the economy, creating new requirements for qualification in the professional field. So companies to consolidate itself in the market require professionals with qualifications and seek business managers who can manage the most diverse problems. To accompany such advances, ensure professional recognition stability, or establish themselves in the market, people have increasingly sought for courses and postgraduate courses. At the time that enhance their knowledge, aims through performance evaluation due recognition in the labor market.

In this respect, the present study aims to analyze the importance of the manager and the management of people, the importance of knowledge in the training of management and research, including results and benefits expected by graduates, as investment in expertise in the professional field.

KEYWORDS: Knowledge. Management. Recognition. Graduates. Job Market.

INTRODUÇÃO

As Revoluções Industriais trouxeram grandes mudanças. Porém, os indivíduos, assim chamados, aceitavam as mesmas tarefas e viviam por longo tempo com a mesma remuneração, a ideia era produção em larga escala e o acúmulo de riquezas. Não se via melhorias, nem tão pouco havia grandes oportunidades nas empresas. Esse processo foi

¹ Bacharel em Administração. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina – FAETE.

***Produção Científica vencedora da VII Semana Científica Empresa e Cultura da FAETE.**

mudando, nascendo assim a era pós- industrial, onde a comunicação entre os povos já era possível, houve a fusão de novas tecnologias e mudança econômica.

Nasce posteriormente o conhecimento da informação, onde muitos avanços foram notados. Tivemos a oportunidade de sermos criativos, com ideias, opiniões e uma nova visão do mundo. Quebram-se de fato as fronteiras entre países, as portas se abrem, e o homem se torna refém do conhecimento, com isso o mercado vai se tornando mais exigente e competitivo.

As organizações desejam sinergia, o então funcionário passa a ser chamado de colaborador. Com a globalização as empresas se tornam vulneráveis e desejam cada vez mais seu lugar no mercado, dessa forma nota-se a busca e o investimento em um novo capital, o “humano”. Com um perfil multifuncional gerenciando pessoas e negócios, o novo passa a se chamar: Gestor de pessoas.

Dentro dessa realidade, as pessoas começam a se movimentar nas empresas e fora delas, é nesse cenário que a qualificação torna-se exigência e fator primordial para assegurar-se no mercado.

Conforme o exposto, a escolha do tema surgiu de uma pergunta que norteou o presente trabalho: Por que as pessoas buscam um curso de Pós-Graduação?

Neste sentido o interesse veio de uma maneira simples e notadamente estava ao alcance de todos, porém em particular, a justificativa refere-se aos Egressos do curso Gestão Estratégica de Pessoas da Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina - FAETE e por se tratar de uma área que vem sendo discutida na atualidade, falar de pessoas é muito fácil, mas geri-las no âmbito empresarial é um tanto delicado e, portanto, têm se observado que o mundo vem transformando sua maneira de ver e agir sobre o novo profissional em questão.

Ao se tratar da gestão, a coisa é muito mais complexa do que se parece, pois, o novo gestor é um estrategista, e como tal está inserido em todas as áreas.

Dessa forma observamos que o gestor não é apenas um especialista, mas também um generalista dentro das novas competências no ambiente mercadológico. Sabemos que não somente o estudo refere-se à questão da importância da gestão em si, como também, o crescimento profissional, é nesse sentido que o estudo justifica a escolha do tema.

Sendo assim, percebe-se que as pessoas procuram se especializarem, para serem reconhecidas profissionalmente, mas, também, concentrando-se o investimento, como qualificação e perspectiva de resultados e benefícios da qualificação e possível mudança tanto no ambiente de trabalho, como na busca de novos desafios.

Portanto, é de suma importância, que o profissional gestor de pessoas, se desafie e se auto – promova, dentro dessa nova realidade que se estabelece no mundo dos negócios, dessa forma, entendemos que só se constrói um bom perfil no mercado, não somente por um estigma próprio, mas, acima de tudo o conhecimento deve estar aliado ao mesmo propósito e interesse.

Para tanto, o objetivo da pesquisa é considerar a importância da Gestão Estratégica de Pessoas nas organizações, o papel do gestor, analisar de que maneira o investimento no curso de Pós – Graduação da Faete atende os anseios na perspectiva de melhorias no cenário profissional, identificando quais os benefícios alcançados pelos Concluintes do curso na vida profissional como novo gestor de pessoas.

1 ASPECTOS CONCEITUAIS

Com a globalização, o gestor de negócios passa ser um generalista. Seu papel é entender o mundo e administrar problemas. Estar à frente das grandes decisões da empresa e gerenciar dentro das suas competências um universo de práticas do cotidiano nas mais diversas áreas. Sua atuação envolve análise, planejamento e estratégia de mercado. No ambiente comportamental suas habilidades devem ter características relevantes para a gestão de pessoas e negócios.

Nascimento, em seu livro relata sobre a opinião de um dos gestores de RH, nos quais as habilidades do novo gestor são: ter atitude empreendedora, focando em resultados, ser criativo, buscando sempre soluções inovadoras de baixo custo, ter habilidade de trabalho em equipe, ter flexibilidade para atuar em diferentes áreas e situações (2006, p 81).

¹ Bacharel em Administração. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina – FAETE.

***Produção Científica vencedora da VII Semana Científica Empresa e Cultura da FAETE.**

Indiscutivelmente o gestor de negócios, deve ter versatilidade, espírito inovador e não ter medo de buscar novas alternativas através de ações simples e de baixo impacto. Gerir é mais que gerenciar, é ter, acima de tudo um pouco mais de liderança, é reunir adjetivos que conotem a percepção acima de uma gestão comum ultrapassada e sem resultado algum.

Já de acordo com Chiavenato: É a vez do conhecimento, do capital humano e do capital intelectual. O conhecimento torna-se básico, e o maior desafio passa ser, a produtividade do conhecimento. (2004 p 38).

O mundo vem passando por grandes mudanças na tecnologia, produtos e serviços. Com isso as organizações estão ingressando rapidamente nesse processo evolutivo. Intensificam-se à aplicação de novos recursos, humanizando seus colaboradores, percebendo assim, sua importância e reconhecendo, que o valor do homem é inestimável e não o considera só um capital humano.

Em relação ao capital humano, Amaral, Ruzzarin e Simionovschi, afirmam:

Se o capital humano é um dos principais componentes intangíveis do valor da empresa, e um dos principais instrumentos na geração de riqueza e prosperidade das empresas [...] No mundo dos negócios, esse valor é materializado na contribuição que cada um traz para o empreendimento a serviço da empresa. [...] (2006 p.16).

Desde a revolução Industrial até os dias atuais, observamos que o mercado econômico tem influenciado as empresas públicas e privadas a mudarem a maneira como gerenciam seus negócios e colaboradores. Diante da busca pela excelência e sobre a competitividade, o ideal é a capacitação e qualificação dos seus colaboradores.

Esses aspectos tornam-se relevantes na medida em que se observam outras empresas entrando em falência. O importante é contratar ou encontrar na própria empresa um gestor com uma visão holística de mercado e de pessoas, considerando o encontro desse colaborador e o seu possível potencial, constrói-se por sua vez uma oportunidade de aprendizagem.

A aprendizagem torna-se favorável, amplia e propõe a capacidade de desenvolver talentos através da qualificação, reunindo conhecimento, habilidades e atitudes pessoais na construção da vida profissional.

Segundo Dutra:

A criação de uma cultura de aprendizagem nas organizações é fundamental para dar respostas a um ambiente, complexo e dinâmico. A existência dessa cultura depende dos vínculos estabelecidos entre as pessoas e a organização. As culturas centradas no comprometimento mútuo, entre pessoas e organização, na gestão participativa e na busca de renovação contínua terão mais chances de sucesso por estarem alinhadas com valores que vêm sendo consolidados em nossa sociedade. (Dutra - 2009, p 20)

A cultura de aprendizagem deve estar inserida nos valores da empresa e nos valores que o colaborador se propõe ou acredita serem inerentes aos seus valores, devem ser compartilhados com informações, ideias e conhecimentos que venham somar e edificar os objetivos em comum.

De acordo com Fleury:

Uma organização voltada para o passado, passiva, autoritária, com relações de trabalho pautadas pela instabilidade, desqualificação, descomprometimento de seus membros, dificilmente conseguirá desenvolver uma cultura de aprendizagem. (*apud* DUTRA, 2009, p.20)

Com a aceleração da economia mundial as pessoas têm defendido cada vez mais seus empregos e lutado por estabilidade. Em contrapartida, novos entrantes também se movimentam para ingressarem no mercado de trabalho. Seus interesses estão nos mais diversos campos. Para se adaptarem às mudanças os coadjuvantes investem incessantemente na qualificação e um dos caminhos é a pós-graduação.

Conforme Dutra:

Cabe às pessoas a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira. As pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional. (2009, p. 48)

A busca incessante por conhecimento é uma das características da era da informação, do conhecimento, faz-se necessário, pois constantemente somos surpreendidos por informações cada vez mais relevantes. O processo então é recorrer à prática do aprendizado, procurar qualificar-se, descobrir cada vez mais por novos saberes e desenvolver seu próprio desempenho pessoal. O conhecimento está pedagogicamente inserido em nossas vidas desde uma simples aplicação de regras, conceitos, teorias e práticas. A gestão não pode ser limitada no seu saber é preciso cada vez mais ser alimentada pelos desafios de mercado aliada às práticas do conhecimento e suas experiências, isso faz um gestor completo dentro de suas habilidades e competências.

Sobre o conhecimento, Nascimento afirma:

O conhecimento relaciona-se, direta e essencialmente, com o ser humano que reage e atua na sociedade, a partir do acesso que tem ou não à educação e à iniciativa de buscar o seu aprimoramento constante, através da capacitação de *aprender a aprender*. (2006, p.12)

Diante de toda essa jornada de competências e habilidades, onde empresa e gestores caminham juntos, o momento não é tão somente metas a serem cumpridas. As empresas se

mobilizam para avaliar funcionários, com isso a expectativa do mesmo é o reconhecimento e obtenção de benefícios.

Conforme Marras:

As avaliações de desempenho e de potencial possibilitam estabelecer objetivos alinhados à estratégia do negócio: Elaborar planos de desenvolvimento para melhoria do desempenho dos avaliados, identificar e desenvolver os talentos contratados pela empresa, planejar carreiras e sucessões, recompensar desempenhos acima das expectativas, desligar as pessoas cujo mau desempenho se repete, apesar dos feedbacks recebidos. (2012, p. 5)

Dutra afirma que “a avaliação é importante para resultados dos investimentos efetuados pela empresa e pela pessoa, em seu crescimento.” (2009, p. 161).

Um dos grandes desafios para empresa e o colaborador é como remunerar, avaliar e ser avaliado, que consequências e resultados podem ser benéficos no reconhecimento profissional.

Observamos que cada empresa desenvolve sua própria avaliação, valorizando e beneficiando o funcionário. Essa perspectiva de reconhecimento é observada com a evolução dos tempos. São notórios os grandes avanços e alguns benefícios oferecidos por algumas organizações. Destacamos: plano de saúde, ticket alimentação, participação nos lucros, programas de incentivo e plano de cargos e salário.

Segundo Marras sobre benefício:

Um programa de benefícios atende aos interesses de ambas as partes, capital e trabalho. Por outro lado, interessa ao capital, pois lhe outorga a ser mais competitivo no mercado de captação de novos recursos humanos. Por outro lado é interessante para o trabalhador por lhe garantir as mínimas condições de bem – estar. (2012, p. 3)

Compreende-se que as empresas buscam remunerar ou beneficiar seus colaboradores para dar condições que os motivem e os tornem competitivos e compromissados, estimulando-os com tais benefícios, na tentativa de expandir os resultados. Em contra partida os funcionários, se condicionam pelo benefício e provável reconhecimento através das metas alcançadas.

Para Chiavenato: A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimular o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. (2004, p.223). O autor ainda diz que: Os benefícios hoje são avaliados quanto à sua finalidade, considerando custos e valores, responsabilidade pela administração, critérios de avaliação e etc. (2004, p. 319).

Percebemos que nos últimos tempos, o mundo globalizado tem nos exigido cada vez mais, e faz lembrar- nos, da letra de uma música de um grande cantor e compositor: o mundo

vai girando cada vez mais veloz, a gente espera do mundo e o mundo espera de nós... (Paciência - Lenine).

De fato estamos na era do conhecimento, e com isso enfrentamos as fileiras da competição no mercado. Nessa corrida desenfreada organizações e pessoas se reinventam e o caminho é adequar-se às mudanças desse novo tempo.

Entendemos o gestor como um grande estrategista e catalisador de oportunidades, e como tal, projeta-se através do gerenciamento no cumprimento das metas que devem ser alcançadas. Mostra resultados de sua competência e conhecimento, esperando receber recompensas ou benefícios, conforme sua ação ou atuação no trabalho.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Conforme a natureza do estudo, o trabalho teve um planejamento estruturado em várias etapas, considerando o objeto e o objetivo do estudo, optou-se pela pesquisa mista quantitativa e qualitativa. Ainda exposto à aplicação se deu através de um questionário aos egressos concludentes, a fim de analisar as respostas que explicassem ou justificassem a investigação.

A averiguação foi direcionada às turmas 01 e 02 do curso gestão estratégica de pessoas, dos anos, 2011 e 2012, totalizando um número de 74 ingressantes, Porém, tivemos o devido cuidado de buscar os concludentes do curso, onde se numerava 47 egressos. Inicialmente a comunicação se deu por telefone, convidando-os para participar da pesquisa, e assegurando-os que a investigação, era de inteira confiança e que tínhamos um ofício da Instituição, que nos daria veracidade e liberdade para seguir adiante, dessa forma, todos ficaram seguros e à vontade para participar desse processo.

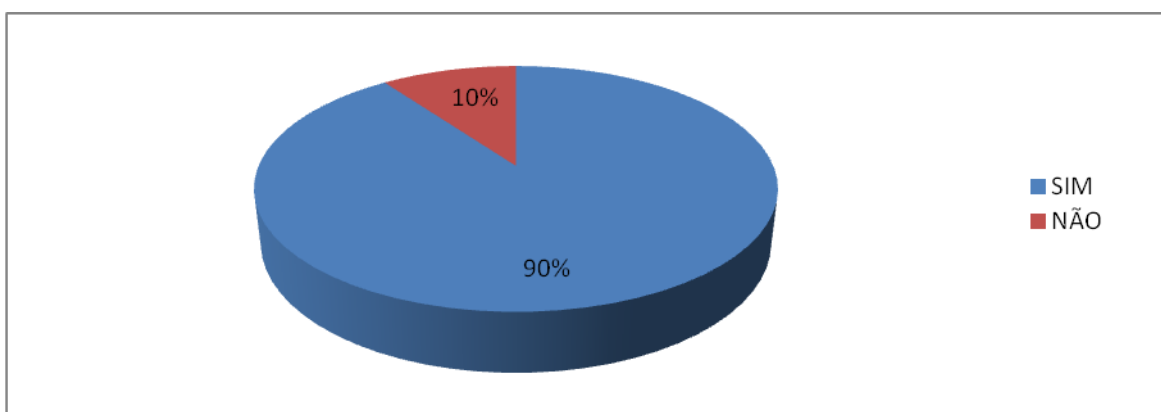
Os questionários aplicados eram objetivos, com 11 questões, com alternativas de sim e não e um campo final para sugestões. Conforme os concludentes contactos e os desejáveis a contribuir para o estudo, utilizamos uma parte da coleta dos dados, diretamente na prática do campo exploratório, a outra parte, envolveu o envio de correspondência via e-mail, a todos que preliminarmente, foram solicitados.

As solicitações via telefone se deu no mês de Março e a aplicação dos questionários se deu simultaneamente no mês de Abril, tanto a pesquisa de campo direta, como o envio do ofício da instituição, juntamente com o questionário direcionado via e-mail. Reforçando a solicitação, o contato por telefone foi constante, lembrando-se do envio do documento e solicitando que respondessem o mesmo.

No estudo foi obtido um retorno de 20 questionários respondidos, após o contato com 33 egressos. Devido à dificuldade de obter as informações dos demais, percebemos um percentual de 60% de retorno, dessa maneira, achamos interessante optarmos, pelo encerramento da pesquisa.

Com a amostra obtida, foi possível avaliar através das respostas a importância do gestor de pessoas e os benefícios alcançados pelos egressos, quanto da importância do curso gestão estratégica de pessoas, e o seu aproveitamento no campo profissional. Vale salientar que no total geral, dos 47 egressos concludentes, se assim fosse mensurado os resultados, teríamos um universo de 100%, considerando, que dos 47 alunos, se apenas 33 tivessem respondido o questionário, conseguiríamos um universo de 70,2% de respostas, porém, levando em consideração o número obtido pela amostra, observamos que o percentual se deu com uma diferença de 29,8%, do total geral dos 47, Seguindo de fato com a amostra adquirida, de 20 pessoas, o percentual foi de 60,6%.

**Gráfico 1 . A pós- graduação quanto à proporcionalidade de atuação
Na área.**

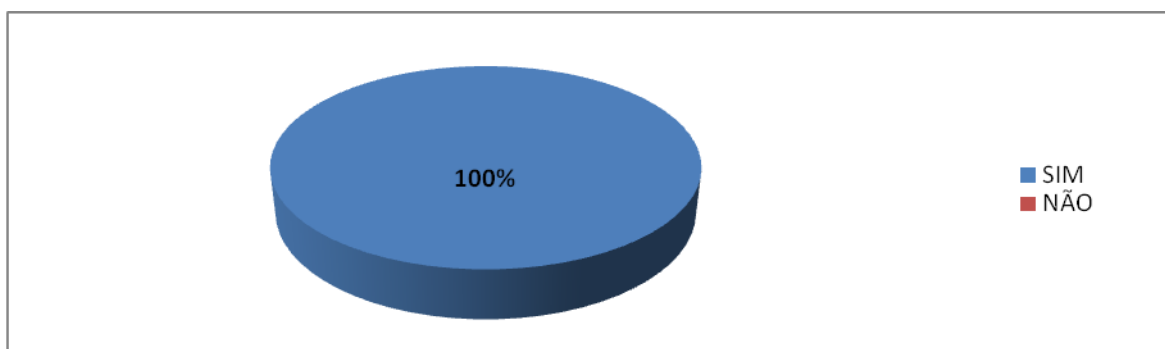


Fonte: Silva, 2014

Conforme o gráfico pôde-se observar que o percentual da população dos egressos está de 90% para sim, o que demonstra satisfatório a sua atuação no papel de gestor dentro da empresa em que se trabalha. Enquanto que apenas 10%, não tiveram a mesma oportunidade de expandir e pôr em prática os conhecimentos adquiridos na pós- graduação.

Sobre o olhar da análise da pesquisa, vimos que os entrevistados conseguiram com êxito, tão logo que concluíram o curso as praticas do papel de gestor. Com isso puderam apreciar o que o curso ofereceu, condicionando aos concludentes contemplar seu novo espaço no mercado.

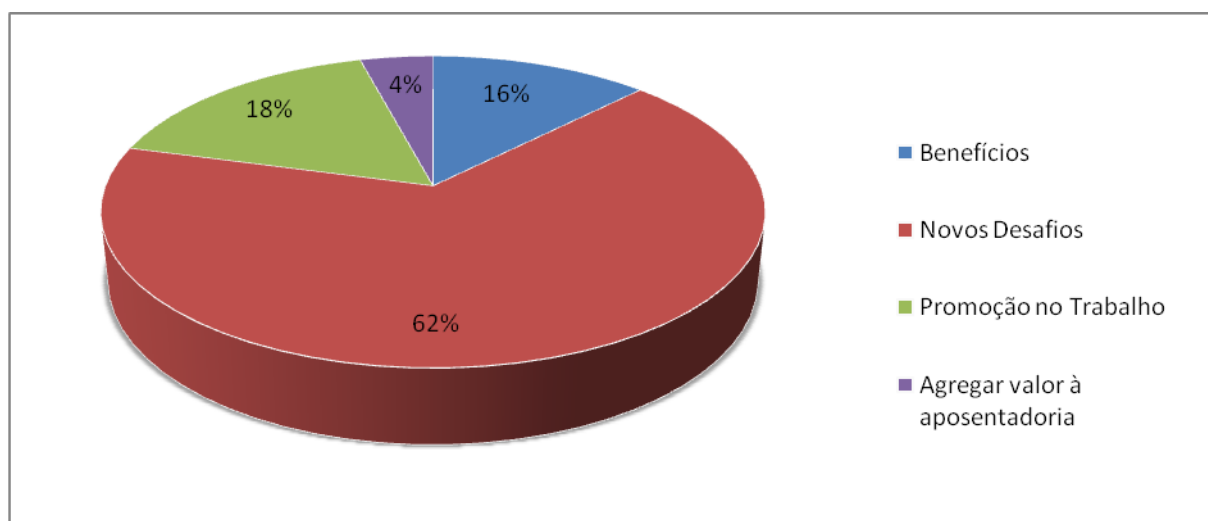
Gráfico2 – Gestor como papel determinante na tomada decisão nas organizações



Fonte: Silva, 2014

Em relação ao gráfico 2, observa-se que 100% dos entrevistados foram categóricos em afirmar que o papel do gestor é predominante nas tomadas de decisão na organização, isso reflete que os entrevistados, dentro da sua atuação cotidiana, observaram através das aulas e dentro da sua realidade de mercado, que o gestor de pessoas, é um tomador de decisões e seu gerenciamento reflete nos resultados de uma organização. E que sem dúvida, entendem que o novo papel do gestor é buscar e catalisar ações que possibilitem soluções de possíveis problemas e desfeche todo o sistema de maneira que, resulte em melhores condições de lucratividade para a empresa.

Gráfico 03. Condições que levaram a fazer a Pós-Graduação



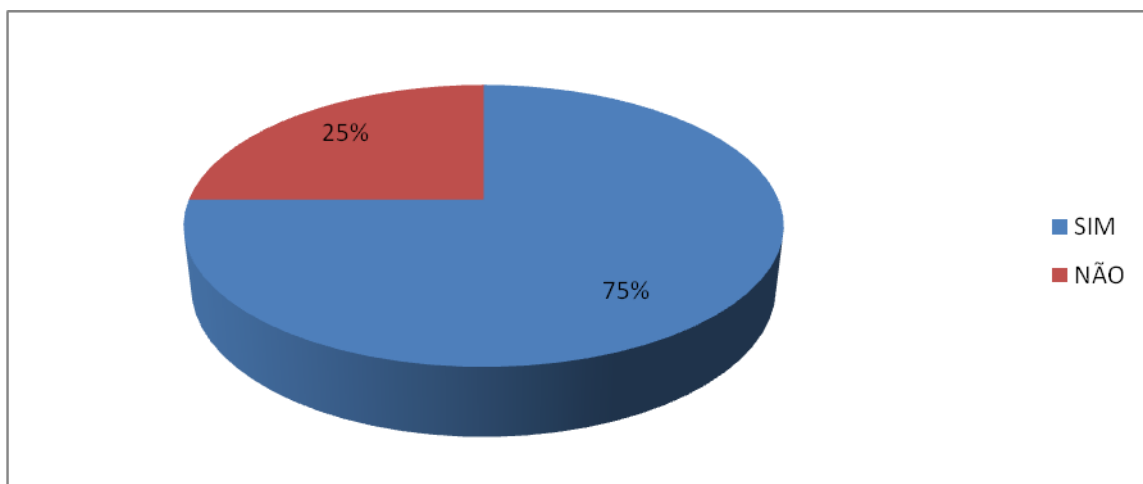
Fonte: Silva, 2014

De acordo com o gráfico 3. As respostas demonstram situações diferenciadas, pois, a pergunta possibilitava mais de uma resposta. Nota-se que dos 20 entrevistados, 62% deles

opinaram por novos desafios, os demais ratificaram com 16% benefícios, 18% promoção no trabalho e 4% agregar valor a aposentadoria, O que assegura que os entrevistados, buscaram o curso de gestão, conforme suas expectativas de recompensa através do investimento na pós-graduação.

Ao tempo, os entrevistados comprovam que o curso, pôde oferecer condições de melhoria no campo profissional.

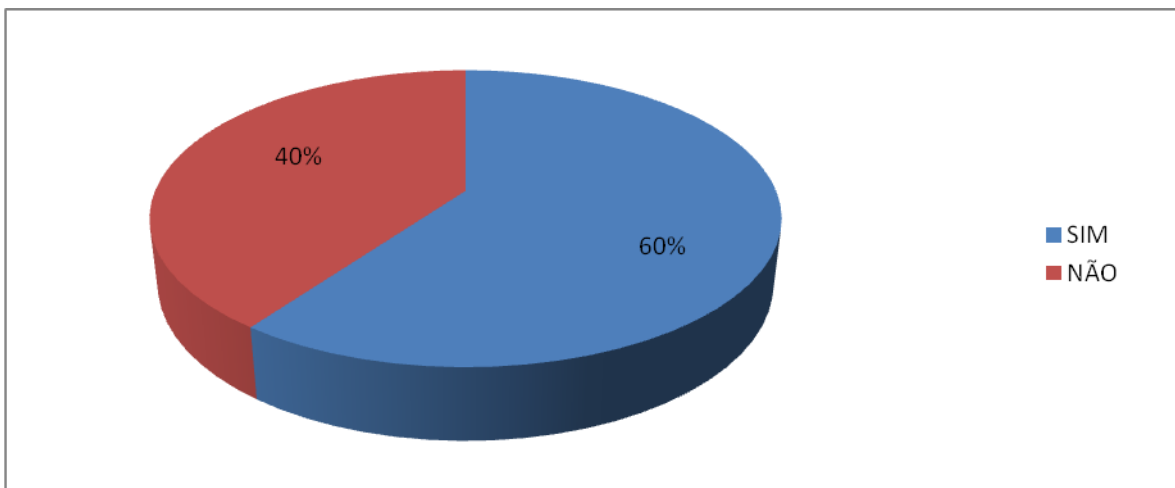
Gráfico 04. Capacidade e Pratica do curso para aplicar na empresa



Fonte: Silva2014

Em descrição ao gráfico 4, dos 20 entrevistados, 75% dos entrevistados, comprovam que se sentem capaz de aplicar na empresa em que trabalham tudo que aprenderam com a pós-graduação. O que denota que o curso gestão de pessoas, atendeu as exigências e expectativas dos egressos, entre a teoria e a prática. Os 25% restantes, remetem a interpretação de que não se sentem seguros com o que aprenderam, e para tanto incapitados de assumir maiores responsabilidades.

Gráfico 05. Pós- Graduação como fator primordial para o reconhecimento e novas promoções

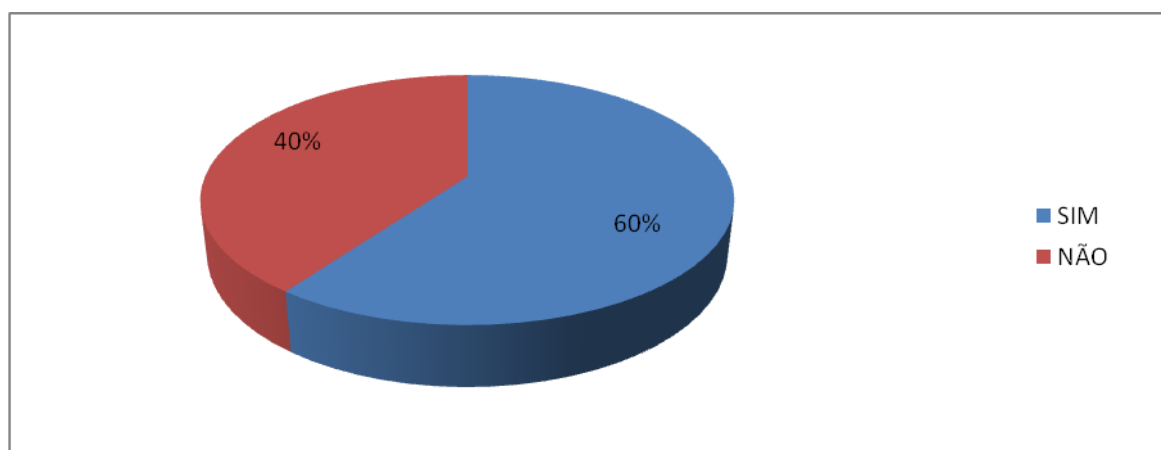


Fonte: Silva, 2014

Tratando o reconhecimento e nova promoção, verificou-se que 60%, atestam que o curso foi essencial e contribuiu para reconhecimento e benefício na empresa no quais trabalham. Enquanto 40% entende - se, que certamente esse não seria um dos critérios que poderiam contribuir para tal reconhecimento, entende-se ainda, que esses 40% já são beneficiados, independente do curso de pós- graduação. Acreditamos que a expectativa do investimento do curso, poderá vir beneficia-los em outro momento.

O mesmo observou-se em relação ao gráfico 6 e ao gráfico 5, os percentuais se identificam e os entrevistados do gráfico 6, em sua grande maioria, afirmam que a qualificação na pós- graduação, foi um diferencial para ser avaliado na empresa em que pertencem. Dos 40% restantes, compreende-se que as empresas não realizam a avaliação de desempenho.

Gráfico 06. Pós – Graduação como diferencial na Avaliação de Desempenho

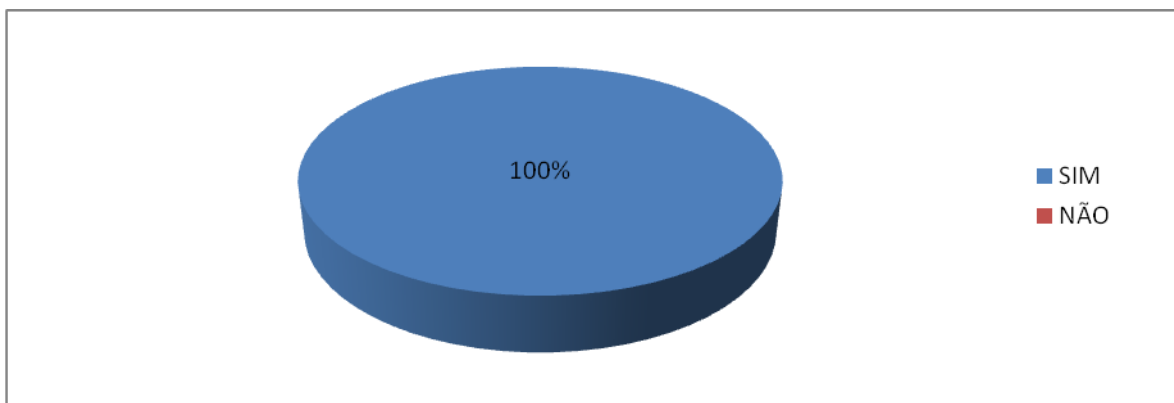


Fonte: Silva ,2014

Uma realidade, ainda percebida, em algumas empresas, o que as coloca em desvantagens e caminhando em passos lentos ou simplesmente pararam-se no tempo. Em contra partida o colaborador, se sente desvalorizado e sem perspectivas de crescimento.

Uma empresa deve ser pautada e adaptável às novas mudanças do mercado e devem interagir com o meio interno e externo. Atualmente muito se houve falar nos stakeholders, o público interno e externo, são eles que de fato movem e fazem impulsionar as organizações e sua lucratividade, para tanto é necessário e indispensável que as empresas busquem valorizar seu público em questão.

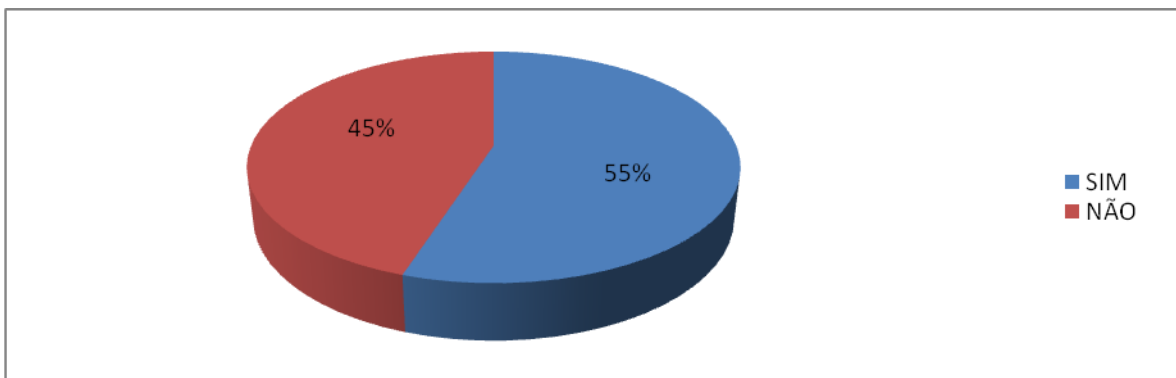
Gráfico 07. Conhecimento e a importância no Mercado



Fonte: Silva, 2014

Referindo-se sobre o conhecimento e sua importância no mercado, conforme o gráfico 7, o público, representado em sua maioria, por 100%, validam que o conhecimento é sem dúvida indispensável para que o novo gestor em qualquer que seja sua atuação no mercado, deva incorporar a cultura do conhecimento sobre todas as áreas. Pois, elas se consolidam e interagem, e por que não assim dizer, falam quase que simultaneamente o mesmo vocabulário. É nessa certeza que o mundo vem transformando a maneira de agir, nas diversas camadas do mundo corporativo. Somos uma corrente de pensamentos, que devem está em conexão e para tanto é de suma importância que através do conhecimento, aliado a competência, experiência e capacidade de gerenciar, soluções tornarem-se mais fáceis de serem resolvidas.

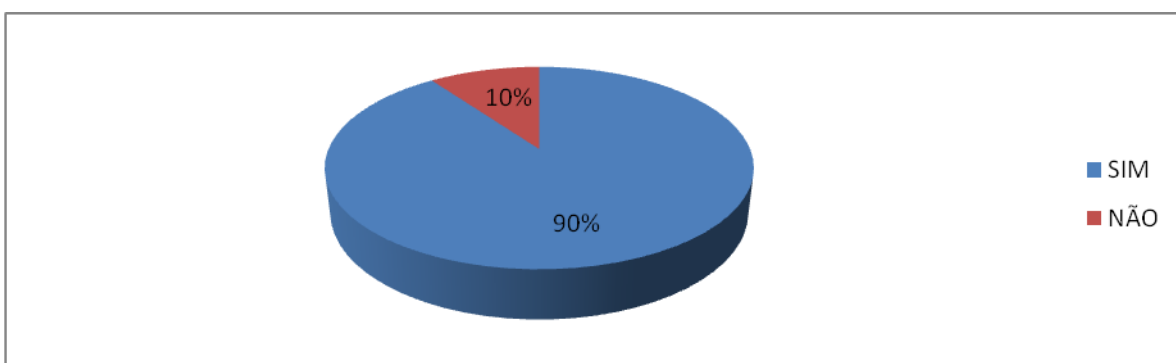
Gráfico 08. Gestão de Pessoas e Novas Habilidades



Fonte: Silva, 2014

Tratando-se da Gestão e as Novas Habilidades, 55%, avaliaram que o curso propiciou, novas habilidades, ocasionando mudança de cargo e melhoria salarial. Percebemos que a pós- graduação foi benéfica, o que comprova que o curso, atendeu as necessidades e expectativas no campo profissional. Já os 45% dos entrevistados, mesmo sendo beneficiados de alguma maneira no campo profissional, não acreditam que o curso lhe proporcionou novas habilidades dentro da empresa.

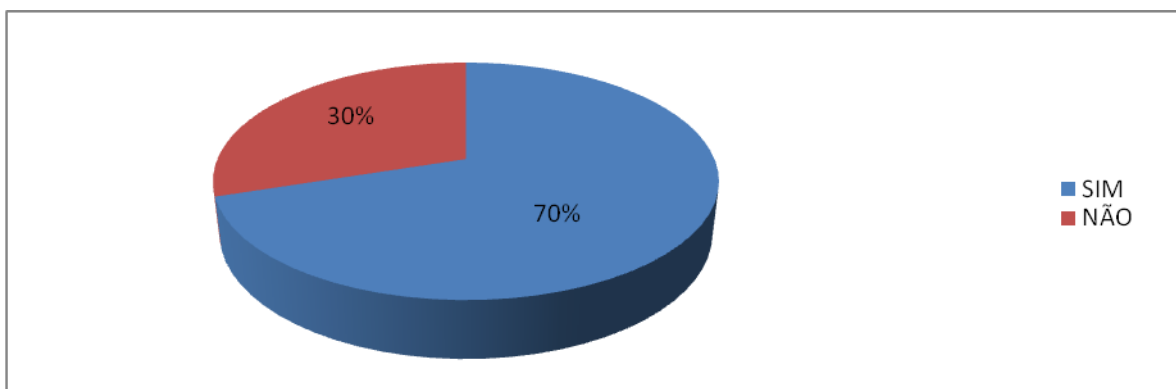
Gráfico 09. Gestão de Pessoas Um Novo Talento



Fonte: Silva, 2014

Com relação à Gestão de um novo talento, 90%, disseram que a pós – graduação promoveu a descoberta de um novo talento no qual ou já se buscava, ou com o percurso do curso, foi identificado o mesmo. O que nos sugere que o curso pôde oportunizar talentos, que muitas vezes suprimidos pela falta de oportunidades ou por não terem tido a conjunção ou ocasião para a possível descoberta, tiveram a chance de otimizar ou aperfeiçoar, através do momento do curso o interesse pela gestão.

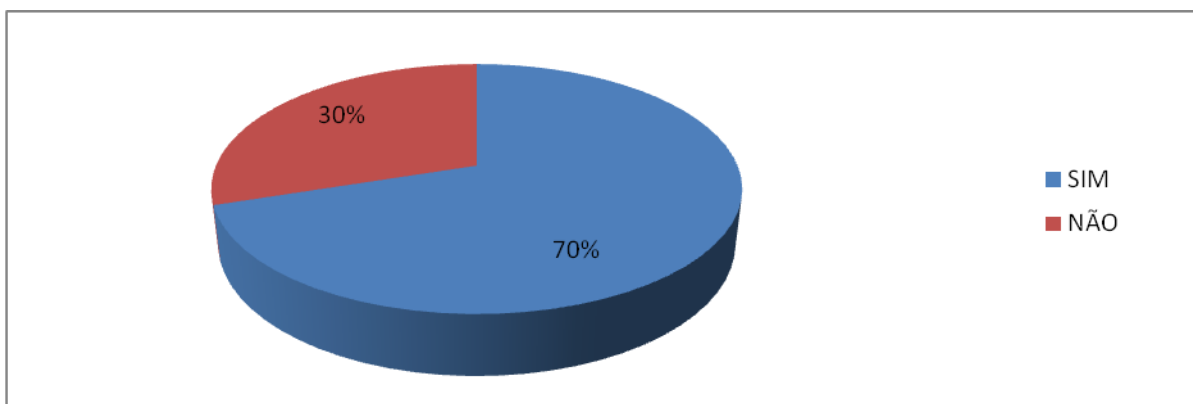
Gráfico 10. Benefícios Como Gestor de Negócios



Fonte: Silva, 2014

Conforme o gráfico 10, 70% dos egressos, disseram que o curso de Gestão de Pessoas trouxe benefícios que buscavam como gestor do seu próprio negócio. O que nos mostra que esse público, possui atividade jurídica e nos assegura que o investimento no curso, levou maior vantagem ao novo gestor. 30% dos entrevistados, não se adéquam a essa realidade, pois os mesmos não estão no papel de gestor de sua própria empresa.

Gráfico 11. Gestão valor ao Próprio Negócio



Fonte: Silva, 2014

Em relação aos gráficos 11 e 10. Podemos perceber que os percentuais se unem a mesma opinião, 70% acreditam que a Pós – Graduação pôde agregar valor a sua empresa, onde são gestores dos seus negócios.

Isso explica e esclarece que um Gestor, precisa antes de tudo, acreditar que o investimento e a qualificação, são indispensáveis para ampliar ou aumentar seu negócio e que a estratégia, está justamente em reconhecer que os bons gestores, percebam e compartilhem com a sociedade a responsabilidade de gerir seus negócios e equipe, validando e aperfeiçoando o conhecimento para fins de uma melhor maximização e bons resultados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve a finalidade de contribuir de maneira significativa, com a instituição através de seus alunos da pós- graduação gestão estratégica de pessoas, sem percebermos diante mão, levou- se em consideração o que propõe em seu nome a própria instituição. E aqui faço apenas uma parte dela: Atividades Empresariais de Teresina. O mercado está inserido na visão da instituição, e como tal o mercado e seu público interno é o seu foco principal. Mesmo vendendo serviços, aqui desfaço a atividade, e substituo por investimento no conhecimento, pois educação e conhecimento são imensuráveis, têm valores intangíveis.

Refletindo e considerando, o qual se propôs o presente artigo, podemos observar que a escolha dos egressos pela pós - graduação foi sem sombra de dúvida, uma necessidade tanto pessoal e profissional. Portanto constatamos através dos resultados obtidos pelos concludentes que participaram diretamente da pesquisa, que o curso atendeu as necessidades no campo profissional.

Diante do exposto, é possível afirmar que a Instituição, também teve um papel importante para formação dos novos gestores, pois a partir do momento que se buscou alunos para mensurar a investigação, a pesquisa percebeu que através do ensino, a instituição conduziu os primeiros profissionais, houve um resultado satisfatório para ambos.

Nessa troca ou parceria, podemos traduzir que todo conhecimento só pode ser explorado, quando uma sociedade sedenta de conhecimento, tem interesse por ele. E para construirmos mudança, é necessário que o profissional busque sem cessar o conhecimento em todas suas vertentes, e o mercado, deve reconhecer beneficiar e assegurar o seu profissional em questão com promoções e recompensas.

SUGESTÕES

Desenvolvendo o presente trabalho e integrada também como futura especialista em Gestão de Pessoas, ouvindo pequenos depoimentos dos egressos, o qual se propôs o referente artigo, e através de alguns colegas que fizeram parte do meu grupo de estudo, assistindo de perto e observando como expectadora algumas situações que me fizeram notar uma inquietude quanto ao processo de formação dos novos gestores.

Muito foi falado sobre a importância do gestor, do conhecimento e o seu papel dentro da sociedade, acrescento apenas que esse tripé está aliado diretamente no contexto educacional de aprendizado e perspectiva do mercado no qual receberá o novo gestor.

Levando em consideração tal premissa, coloco a Instituição como gestora responsável pela formação dos futuros gestores, e aqui falo no requisito avaliação.

Sabemos que o curso conseguiu atender as necessidades do público em questão, isso já se falou, porém alguns pontos fazem às sugestões, e esperando que os mesmos sejam analisados, bem como venham a ajudar as partes envolvidas, elenco alguns que considero serem relevantes:

AValiação INDIVIDUALIZADA COM DEFESA NO TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO

A gestão de pessoas é um limiar dos novos tempos, é a busca pelo novo e pela capacidade individualizada que cada um traz consigo. Seguindo o raciocínio, a origem distinta de muitos alunos na diversidade de trabalho e pensamentos, acaba por divergir, muitos estudantes aproveitam do interesse dos que realmente sabem e desejam, com isso levam um reconhecimento que muitas vezes não foi merecidamente avaliado como deveria.

Dessa forma, a instituição perde a oportunidade de mensurar a qualificação do aluno quanto ao curso e o mercado externo, comprometendo o sistema educacional.

Acreditamos que a mesma não queira massificar com banalização na formação de seus pós-graduados, isso desqualificaria e descredenciaria a instituição. E aqui estamos considerando a credibilidade do ensino da FAETE. Por essa razão, sugerimos que à avaliação seja individualizada para que a faculdade venha fortalecer seu nome através do aluno que tenha interesse e responsabilidade com questões de ensino e aprendizagem, levando resposta ao mercado sobre o novo profissional. Vale ressaltar que o maior instrumento que define, identifica e transforma o homem é sem dúvida o compromisso que ele acredita ter com ele mesmo e a sociedade. Não devemos ignorar o conhecimento científico, pois ele é condição indispensável para o desenvolvimento da atividade educacional e social. Ressaltamos ainda, que a produção independente deve trazer trabalhos que agreguem valores para a sociedade e não simples e vazias produções, muitas vezes repetitivas, sem criatividade e resultados inovadores.

ASSEGURAR A SUSTENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E ACOMPANHAMENTO AO EGRESSO

Articular ações que favoreçam a promoção e o relacionamento com o egresso, fidelizando, resgatando e regressando o mesmo para novas propostas de ensino.

APLICAÇÃO DA TEORIA NA PRÁTICA

No processo de aprendizagem, ainda graduando-se, recebemos as mais diversas teorias e ficamos ansiosos e muitas vezes temerosos. Como por em prática o que aprendemos após o termino do curso? Então recorreremos a pós – graduação com a expectativa de que nos tornaremos especialistas e como tal teremos o conhecimento na prática.

Entendemos que não existe receita pronta, mas torna-se importante estimular e extrair da essência do próprio aluno a capacidade de fazê-lo. Portanto sugere-se nas disciplinas que tenham maior peso sobre o curso, sejam aplicadas, atividades práticas que venham mensurar o raciocínio de percepção do aluno como futuro especialista e fazê-lo ter a propensão de criar um planejamento estratégico aliado à consultoria. Um plano de cargos e salários, um programa de avaliação de desempenho. Que não sejam meramente simples, mas que puxem e condicionem o aluno na sua habilidade, aptidão e inteligência.

Na área comportamental, criar estudo de caso sobre conflitos organizacionais, facilitando o raciocínio cognitivo do aluno, e percebendo assim o seu sistema racional e emocional dentro de uma possível problemática. Já que o mundo tem cobrado muito mais do ser humano respostas rápidas e objetivas acerca de pressões e problemas imprevisíveis.

REFERÊNCIAS

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

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARRAS, Jean Pierre; LIMA, Marília de Gonzaga; TOSE, Silva. **Avaliações de desempenho humano**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2012.

_____ ; MARRAS NETO, Pietro. **Remuneração estratégica**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2012.

NASCIMENTO, Leyla. **Gestores de pessoas**: os impactos das transformações no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Qualimymark, 2006.

RUZZARIN, Ricardo; AMARAL, Augusto Prates do; SIMIONOVSKI, Marcelo. **Sistema integrado de gestão de pessoas com base em competências**. Porto Alegre: Editora AGE LTDA, 2006.

Apresentado em: 22.11.2014

Aprovado em: 29.11.2014

APENDICE

QUESTIONÁRIO

1. A Pós - Graduação Gestão Estratégica de Pessoas, pôde lhe proporcionar atuação dentro da área, na empresa qual você trabalha?

Sim: () Não: ()

2. Você acredita que o novo gestor tem realmente papel predominante nas tomadas de decisão dentro das organizações?

Sim () Não ()

3. Dentro das alternativas abaixo, o que lhe levou a fazer uma Pós – graduação em Gestão de Pessoas?

Benefícios () Novos desafios ()

Promoção no trabalho () Agregar valor a aposentadoria ()

4. Você se sentiu capaz de por em prática tudo o que aprendeu com o curso Gestão de Pessoas dentro da sua empresa?

Sim () Não ()

5. Pós- Graduação foi um fator primordial para que você pudesse ser reconhecido e ser beneficiado com novas promoções?

Sim () Não ()

6. Dentro da Avaliação de Desempenho na sua empresa, fez diferença o fato de você ter uma especialização na área de Gestão de Pessoas?

Sim () Não ()

7. Para você o conhecimento é indispensável e importante para se estabelecer no mercado e assegurar-se no emprego?

Sim () Não ()

8. O curso de Gestão de Pessoas lhe proporcionou novas habilidades, com elas você conseguiu mudança de cargo ou melhoria salarial?

Sim () Não ()

9. O curso de Gestão de Pessoas lhe proporcionou a descoberta para um novo talento, o qual você sentia vontade de experimentar?

Sim () Não ()

10. O curso de Gestão de Pessoas lhe trouxe benefícios que você buscava como gestor do seu próprio negócio?

Sim () Não ()

11. Os Conhecimentos adquiridos no curso de Gestão de Pessoas puderam agregar valor ao seu negócio?

Sim () Não ()