

META

INFORMAÇÃO AO ALCANCE DO ESTUDANTE DE ADMINISTRAÇÃO

Esta é a primeira edição de um projeto que tem como missão de transmitir informações que podem ser úteis e que contribuam para o crescimento profissional e pessoal dos estudantes de administração. No decorrer das edições serão abordados temas atuais, estudos de caso, resenhas de livros, entre tantos outros assuntos relacionados. Agradeço o interesse e desejo uma boa leitura.

O editor - Sérgio Sussumu Fujimoto



“Prometo dignificar minha profissão, consciente de minhas responsabilidades legais, observar o Código de Ética, objetivando o aperfeiçoamento da ciência da administração, o desenvolvimento das instituições e a grandeza do homem e da pátria” - Juramento do Administrador

O COMPORTAMENTO COMO PRIORIDADE

As exigências do mercado de trabalho tornam-se cada vez mais rigorosas e ultrapassam as qualificações meramente profissionais. Hoje, as empresas buscam candidatos que tenham um diferencial altamente relevante: o comportamento. Ao mesmo tempo, a bagagem puramente técnica, ou conceitual, perde terreno nas avaliações.

De acordo com o presidente da Elancers, Cezar Tegon, as principais competências exigidas atualmente pelas empresas são as comportamentais, ligadas ao estilo da pessoa e que determina em última instância sua forma de atuação no dia-a-dia do trabalho.

"Competências relacionadas às questões técnicas ou de conhecimento específico já não são tão valorizadas até pela velocidade com que as "coisas" mudam", diz ele. Para Tegon, as características mais difíceis de serem encontradas nos candidatos são: iniciativa, independência e liderança. Durante as dinâmicas de grupo são avaliadas a facilidade em relacionamento, velocidade de raciocínio, respeito, dentre outras.

“As pessoas responsáveis pelo processo de seleção naturalmente tendem a criar empatia com as pessoas que se alinham ao estilo da empresa e conseqüentemente com seus objetivos.

Por esta razão seria muito importante, o que não acontece muitas vezes, o RH saber claramente qual é o objetivo da empresa, pois só desta forma conseguirá alinhar os processos de seleção aos objetivos da empresa”, explica Tegon.

O conhecimento é aprendido assim como a experiência depende de um processo vivencial. Portanto, a chave da questão está nas competências comportamentais, aquelas que fazem parte do íntimo do indivíduo, sua personalidade, sua forma de atuação sob estresse ou pressão.

Fonte: [RH Central](#)

QUANTO CUSTA ESTUDAR ADMINISTRAÇÃO?

Segue abaixo os valores obtidos das mensalidades de algumas faculdades. A pesquisa não leva em conta a qualidade de cada instituição, e sim o valor cobrado pelo curso. Observa-se que há uma grande variação de instituição para instituição. Segue o nome da instituição seguido pela nota obtida no provão de 2003.

FSA - A
Mensalidade - 480,58

FGV - A
Mensalidade - R\$ 1.840,00

Mackenzie - A
Mensalidade - R\$ 825,17

Mauá - A
Mensalidade - 1066,92

Espm - A
Mensalidade - 1.635,00

PUC - A
Mensalidade - 984,00

FAAP - A
Mensalidade - 1.950,00

Ibmec - A
Mensalidade - 2.050,00

Livros Recomendados

O Gerente-Minuto - Kenneth Blanchard & Spencer Johnson

A Hora Da Verdade - Jan Carlzon

Pai Rico Pai pobre - Robert T. Kiyosaki & Sharon L. Lechter

Nesta edição:

O comportamento como prioridade	1
Quanto custa estudar administração?	1
HP 12C Platinum, calculadora que erra	2
Exame de proficiência em administração	2
Estudo de Caso - Semco	3
Resenha: “O Gerente-minuto”	4
Aprenda um pouco	5

META - ATUALIDADES

HP 12C PLATINUM CALCULADORA QUE ERRA

Algumas calculadoras Hp12c do modelo platinum estão apresentando erro de cálculos no IRR (Taxa Interna de Retorno).

Ao realizar um contato com o suporte técnico da HP e foi confirmado que alguns aparelhos realmente estão apresentando o defeito, mas que não existe um lote específico dos equipamentos com o problema.

Um teste enviado pelo próprio suporte técnico da Hp deve ser realizado para veri-

ficar se a calculadora apresenta ou não o erro.

218720 CHS g CFo
0g CFj 16 g Nj 28000 g CFj
0 g CFj 10 g Nj 65000 g CFj
0 g CFj 5 g Nj 47000 g CFj
0 g CFj 18 g Nj 88000 g CFj
f IRR

Resultado correto =
0,11104985

Resultado Incorreto =
1,191000 -10 (Pela Platinum)

As pessoas que adquiriram o

produto devem se dirigir ao suporte técnico da HP para fazer uma requisição de troca do aparelho. (obs. É necessário a nota fiscal).

Suporte Técnico Hp

Telefone: 4004-7751

Email:

hpcalculators@teletech.com.br

Web: www.hp.com.br



Hp 12c Platinum erra em conta de taxa interna de retorno.

PROJETO DE LEI Nº 6806/06 - EXAME DE PROFICIÊNCIA



640.724 alunos matriculados em administração no Brasil em 2004.

OAB reprova 88,58% dos alunos de direito. O que espera os alunos de administração?

Segundo estimativa do IBGE a população de 2004 no Brasil era de 181.586.030 habitantes, e segundo dados do MEC/Inep, 4.163.733 era a população matriculada em curso superior em 2004. Essa fatia representou cerca de 2,29% da população brasileira.

Só os cursos relacionados com gerenciamento e administração representa cerca de 15,39% de toda comunidade acadêmica brasileira (640.724 alunos matriculados em 2004 segundo dados do Inep).

O curso de administração é um dos que mais cresce no país. Todo ano são abertas mais faculdades de administração, e mais alunos são matriculados. O que preocupa é a qualidade dos cursos oferecidos, pois devido a baixa fiscalização, posteriormente as empresas são as que mais sofrem devido a falta de profissionais compe-

tentes.

O CFA (Conselho Federal de Administração) está propondo um exame de proficiência no final dos cursos para garantir a qualidade do formado, assim como acontece com os cursos de direito onde o formado tem que realizar o exame de OAB.

Essa mudança é um projeto de lei do deputado federal Átila Lira, qual prevê também a redefinição dos campos de atuação do administrador, do registro profissional no CRA (Conselho Regional de Administração) e a delimitação de trabalhos técnicos e privados do administrador.

A importância desse projeto de lei é enorme, uma vez que afetará uma das maiores classes de profissionais do país, e que poderá forçar os cursos de administração melhorar a qualidade do ensino. No ano de 2006

88,58% dos alunos de direito foram reprovados, mostrando a baixa qualidade oferecida pela maioria dos cursos de direito do país.

É importante que os universitários do curso de administração conheçam esse projeto de lei e reivindiquem um curso de melhor qualidade, pois uma medida preventiva é melhor do que a curativa.

Fonte de pesquisa: Ibge, Inep, CFA, OAB.

META - ESTUDO DE CASO

SEMCO - UMA EMPRESA REVOLUCIONÁRIA

Quando o pai de **Ricardo Semler** lhe deixou a empresa, no início da década de 80, nunca imaginou que o seu filho transformasse a **Semco** numa das empresas mais conhecidas do mundo. Com apenas 22 anos, este jovem brasileiro assumiu o controle da empresa. Para surpresa de muitos, uma das suas primeiras ações foi despedir 60% dos gestores de topo. Os seus colegas gestores previam-lhe um futuro pouco promissor.

Enganaram-se. Quebrando as regras convencionais dos manuais da gestão, Semler começou uma odisséia que ficou marcada pela total liberdade e autonomia dos trabalhadores – com a utilização radical do conceito de empowerment –, e uma forte participação dos empregados em todos os aspectos da empresa, através de uma estrutura empresarial flexível e descentralizada. Esta solução rapidamente começou a surpreender pelos resultados alcançados. Logo nos primeiros tempos, apesar da recessão, da inflação alta e do estado caótico da economia brasileira, a Semco cresceu exponencialmente. Num espaço de dez anos, o negócio cresceu 900%. São números surpreendentes, para mais utilizando métodos pouco convencionais na gestão da empresa.

Atualmente, Semler é conhecido por ter criado o local de trabalho mais diferente do mundo, e considerado como uma das personalidades mais influentes no mundo da gestão. Executivos de várias empresas têm estudado, nos últimos anos, a forma de gestão revolucionária de Semler.

Devido ao seu desempenho, este gestor brasileiro foi convidado, pela prestigiada revista *Harvard Business Review*, a escrever alguns artigos.

Outro dos traços marcantes desta empresa é a crescente diversificação da sua área de negócios. A Semco, quando Semler tomou a liderança, era uma empresa que construía produtos industriais como bombas, misturadoras e máquinas de louça. Durante a década de 90, diversificou o seu trabalho para o setor dos serviços (em 1999 cerca de 75% do negócio situava-se neste sector). Atualmente, está a expandir os seus negócios para o meio eletrónico.

Uma evolução com liberdade total dos trabalhadores

A pergunta é pertinente: como é que a Semco conseguiu atingir resultados tão surpreendentes? A resposta está no mais recente artigo de Semler, «How we

went digital without a strategy», publicado na *Harvard Business Review*, na edição de Setembro de 2000. “Na realidade é fácil, mas apenas se estiver disposto a abdicar do controle. As pessoas agirão no seu melhor interesse, e, conseqüentemente, no melhor interesse da empresa, se lhes for dada liberdade total”, afirma Semler. “Só quando as dominamos, quando lhes dizemos o que devem fazer e pensar que se tornam inflexíveis, burocráticas e estagnadas”, acrescenta.

Com base na liberdade que os trabalhadores têm para fazerem o que quiserem, a transformação contínua da Semco resulta, no essencial, de algumas idéias que tornam esta empresa criativa e adaptável. Uma dessas idéias é que uma empresa nunca deve deixar de se ver como uma start-up. Neste caso, a Semco fecha de seis em seis meses e recomeça a sua atividade novamente. Através de um sistema de orçamento e planeamento rigoroso, a empresa obriga cada um dos seus negócios a justificar permanentemente a rentabilidade da sua existência.

Um outra idéia é que uma organização não se deve tornar numa ama-seca. Semler considera que a maioria das empresas sofre do «síndrome de colégio interno», ou seja, tratam os trabalhadores como se fossem crianças. Para combater esta situação, na Semco não existem horários definidos, os gabinetes e as secretárias não têm dono, não existem códigos de conduta, e não há regras nem regulamentos de recursos humanos. São os empregados que decidem quando trabalham e onde trabalham, quando vão de férias e quanto tempo precisam para descansar. “Tratamos os nossos empregados como adultos. E esperamos que eles se comportem como adultos. Se fazem asneiras, assumem a responsabilidade. E uma vez que têm de ser recontratados todos os seis meses, sabem que os seus lugares estão sempre em risco. O que nos interessa é o desempenho”, defende Semler.

Ao contrário das empresas que contratam as pessoas para cargos específicos, na Semco os trabalhadores escolhem onde querem trabalhar e o que querem fazer. Para isso, todos os novos empregados passam seis meses a um ano a flutuar pela empresa conhecendo os negócios, as pessoas, e experimentando os diversos trabalhos.

Flexibilidade nas compensações

São várias as formas de pagamento que os trabalhadores da Semco têm ao seu dispor. No total existem onze modalidades de compensação, desde os salários fixos, bônus, participação nos lucros, comissões, passando pelos royalties nas vendas e nos lucros, títulos ou opções de títulos, e acabando na auto avaliação – compensação na qual um executivo é pago por ter cumprido os objetivos que ele próprio estabeleceu. Em resposta a estas modalidades, Semler afirma: “verificamos que, ao sermos flexíveis relativamente às compensações, encorajamos os nossos empregados a inovarem e a assumirem riscos. No final, as pessoas compreendem que é do seu interesse escolherem pacotes de compensação que maximizem tanto o seu próprio rendimento como o retorno da companhia”.

A todos os gestores de empresas Semler deixa um aviso: “Se aprendi alguma coisa nos meus 20 anos da Semco, foi que as empresas bem sucedidas não se tem de encaixar num pequeno molde estandardizado. É possível construir uma grande empresa sem se ter um planeamento rígido. É possível ter uma organização eficiente sem regras e comandos. Pode-se ser criativo sem sacrificar o lucro. Pode-se liderar sem dominar as pessoas. Só algo é realmente necessário: acreditar nelas”.

Aqui fica a lista de algumas das principais alterações realizadas por Semler.

- O staff diretivo da empresa foi reduzido em 75%
- Os trabalhadores avaliam, contratam e despedem os seus colegas
- Os empregados avaliam a performance dos seus líderes. (os líderes com fraca avaliação são demitidos)
- Os trabalhadores definem as suas quotas de produção
- Os empregados definem os seus próprios salários
- Os trabalhadores têm acesso ilimitado aos relatórios da empresa, e são ensinados a ler os relatórios financeiros
- Todos os trabalhadores votam as decisões mais importantes para a empresa: como comprar outra organização ou mudar uma fábrica
- Os trabalhadores são responsáveis pelo seu próprio controle de qualidade, eliminando assim o departamento de controlo qualidade
- Não existem recepcionistas, secretárias ou assistentes

Fonte: Tiadro.com



Jogo virtual anual onde universitários se enfrentam fazendo a gestão de uma pequena empresa temática.

PARTICIPE: DESAFIO SEBRAE

Os inscrições do **Desafio Sebrae** iniciaram suas inscrições no dia 19 de abril e vão até o dia 5 de junho.

O desafio consiste em um jogo onde os alunos matriculados em curso superior tem de administrar uma empresa virtualmente, passando por situações corriqueiras como formação de preços, contratação de mão-de-obra, investimento em infra-estrutura, e outras variantes nos quais os alunos deverão tomar determinadas atitudes.

Os interessados devem formar times de 3 a 5 universitários, e realizar a inscrição no site do desafio Sebrae. (www.desafiosebrae.com.br).

Na primeira fase os participantes se enfrentam em chaves com universitários do mesmo Estado, até que se conheça a vencedora, que irá disputar com os vencedores de outros Estados. Por último, o vencedor do país irá enfrentar universitários da Argentina, Colômbia, Paraguai, Uruguai e Peru.

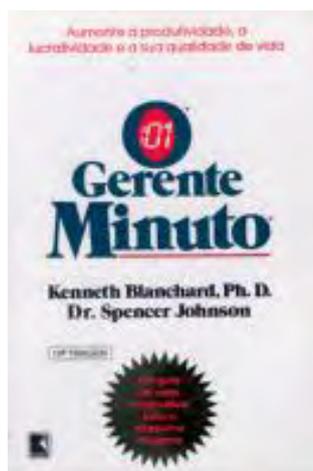
A taxa de inscrição por equipe é de R\$ 30,00.

Desafio Sebrae

O período de inscrições é de 19 de abril até 5 de junho.

Inscrições pelo site www.desafio.sebrae.com.br

RESENHA: O GERENTE MINUTO



Kenneth Blanchard e Spencer Johnson contam a história de um jovem que procura o gerente perfeito e após vários anos de pesquisa, ouviu falar de um gerente de uma cidade próxima e foi verificar.

O livro aborda assuntos interessantes, como a necessidade de fazer elogios aos seus funcionários, o estabelecimento de metas e objetivos de forma bem clara e até a necessidade de fazer repre-

ensões. Sendo um verdadeiro manual para uma gerência competente. A abordagem em forma de histórias ajuda muito a sua assimilação e faz com que a leitura seja mais agradável.

Spencer Johnson é também autor do livro "Quem mexeu no meu queijo" e Kenneth Blanchard continuou a escrever diversos livros com o tema de gerência-minuto como o *O gerente-minuto e a administração do tempo*.

"Preocupo-me com pessoas e resultados. Eles andam de mãos dadas."

Kenneth Blanchard e Spencer Johnson

APRENDA UM POUCO

Budget: É orçamento em inglês, mas muito usado no dia a dia empresarial.

CEO: Chief Executive Officer (chefe do setor executivo), é a pessoa que ocupa a posição mais elevada dentro da empresa.

Condomínio Industrial: É quando uma empresa faz um acordo com seus fornecedores para que eles se estabeleçam nas proximidades da planta da empresa ou na própria planta.

Core Business: É a atividade principal da empresa. Por exemplo o core business da Intel é fabricar processadores.

Commodity: Geralmente produtos agrícolas ou materiais sem transformação.

Empowerment: Descentralização de poderes entre os níveis hierárquicos da empresa. Delegação de poder para os funcionários de nível hierárquico mais baixo.

Joint venture: Associação de empresas para um determinado negócio, sem que estas percam sua personalidade jurídica.

Know-how: É o conhecimento de como executar alguma determinada tarefa. Conhecimento do procedimento.

Supply Chain: Conjunto de atividades onde a logística tem participação em todas as etapas, desde o fornecedor até ao cliente.



Em cada edição serão exibidos mais termos usados na administração

DIVULGUE SEU CURRÍCULO

Hoje em dia para conseguir um estágio é necessário divulgar o seu currículo em diversos meios de comunicação, e um dos principais meios hoje em dia é a internet. Então segue abaixo diversos sites que podem ajudar essa divulgação.

- <http://www.curriculum.com.br>
- <http://www.catho.com.br>
- <http://www.jobonline.com.br>
- <http://www.precisa-se.com.br>
- <http://www.estagiarios.com.br>
- <http://www.nape.com.br/>
- <http://www.bumeran.com.br/>
- <http://www.curriculumvitae.com.br>
- <http://www.empregos.com.br>
- <http://www.vagas.com.br>
- <http://www.alliage.com.br>
- <http://www.ciee.org.br>
- <http://www.nube.com.br/>
- <http://www.manager.com.br/>



O currículo é como uma fotografia da pessoa.

CALENDÁRIO ABRIL

12 - Workshop "Endeavor "Fatores de Prosperidade no Varejo Contemporâneo"

Local: Campus Ibmec
Rua Quatá, 300 - São Paulo/SP
Web: www.endeavor.org.br

19 - Seminário "Logística, transporte e competitividade"

Local: Centro da Federação do Comércio do Estado de SP.
Rua Doutor Plínio Barreto, 285 - São Paulo/SP
Telefone: (11) 2199-2199

19 - Início das inscrições para o Desafio Sebrae 2006
Web: www.desafio.sebrae.com.br

27 - CONGRESSO INOVARH SP - 17ª EXPO RH
Local: Gran Meliá Mofarrej Hotel - São Paulo/SP
Web: www.acarh.com.br

CALENDÁRIO DE MAIO

17 e 18 - Fórum Internacional de Liderança

Local: A definir. São Paulo/SP
Web: <http://www.fdc.org.br/>

17 a 20 - III Congresso Mundial de Administração

Local: Hotel Serra Azul - Gramado/RS
Web: www.crars.org.br

18 e 19 - Career Fair 2006 - Realização revista Você S/A

Local: Gran Meliá WTC.
Av. das Nações Unidas, 12.599 - São Paulo/SP
Web: <http://vocesa.abril.com.br/aberto/careerfair/>

29 e 30 - Conferência Latino-Americana Great Place to Work

Local: Hotel Gran Meliá WTC
Av. Nações Unidas, 12559. São Paulo/SP
Web: www.gptw.com.br

Envie suas críticas, sugestões, pedidos de matérias, etc. Sua opinião é importante para o desenvolvimento do projeto.

Editor: Sérgio Sussumu Fujimoto
Estudante - Administração
Centro Universitário Fundação Santo André
E-mail: ssfujimoto@terra.com.br