



HEAD HUNTER ACADÊMICO

Maria Beatriz de Carvalho Melo Lobo

A experiência de montar uma equipe para gerir uma instituição de ensino superior é uma tarefa difícil, cuja técnica pode parecer semelhante à contratação de altos executivos para qualquer outra média ou grande organização, mas sabemos que o mercado ainda não desenvolveu *know how* para atender a essa necessidade tão crescente em instituições que estão se profissionalizando, seja para responder aos requisitos da competitividade, seja para proceder à sucessão do comando familiar.

Essa demanda, no Brasil, é maior nas instituições privadas de ensino superior, tanto nas áreas acadêmicas como nas áreas administrativas, já que nas instituições públicas as chefias das áreas acadêmicas são escolhidas, por força regimental, por processo eletivo interno, sendo permitida, também, indicação de pessoa de confiança do Reitor, dentro do próprio corpo docente, para postos de primeiro escalão.

Ao analisarmos o setor privado, podemos imaginar alguns procedimentos comuns que, sem uma análise crítica, poderiam responder satisfatoriamente ao que podemos chamar de um processo profissional de recrutamento e seleção de recursos humanos.

Se compreendermos que a prática atual do setor, muitas vezes, é a indicação baseada em critérios de confiança ou vínculo de amizade ou de parentesco com o proprietário, qualquer outro sistema, como seleção de currículos, provas de aptidão, entrevista, ou terceirização por empresas especializadas, já seria considerado um bom avanço em direção à introdução de métodos profissionalizados nesta área.

Antes fosse "simples" assim. O mercado não forma ou capacita gestores de instituições de ensino superior, as pessoas que têm experiência na área ainda não trocam com frequência de empresa, ou seja, fazem "carreira" em uma única instituição, os professores do setor público não migram para o setor privado com facilidade, por causa da estabilidade e do próprio preconceito, as famílias mantenedoras acabam por indicar seus filhos, nem sempre baseadas em critérios de capacidade e experiência, e, pior do que tudo, não se leva, normalmente, em consideração às características da administração universitária, que exige um perfil extremamente peculiar para esses profissionais.



Antes de tudo, a instituição de ensino precisa, como qualquer outra, ter um projeto, reconhecer sua missão e os objetivos a atingir, traçar o perfil do cargo com suas exigências e desafios e definir o que se pretende valorizar no candidato a ser recrutado. Porém, métodos tradicionais de colocação de executivos ou similares quase sempre enfrentarão os obstáculos do desconhecimento quase absoluto sobre o setor, o equívoco de considerar que a área administrativa de uma universidade é igual à de qualquer outra empresa, que uma função em uma universidade requer o mesmo perfil de função idêntica em uma congênera e, finalmente, por ser tratar de ensino superior, o erro de acreditar que o que conta mesmo é a titulação ou que a gestão é igual, tanto no setor público quanto no particular.

Já enfrentamos essa árdua tarefa e sabemos que o transplante de profissionais da área administrativa de grandes empresas, mesmo do ramo de prestação de serviços, para uma instituição de ensino superior, apesar de representar um salto qualitativo em relação ao mero aproveitamento de docentes sem nenhuma experiência, pode significar uma inadaptação ao ambiente acadêmico, aos subordinados ou colaboradores, que não são simples operários e muitas vezes possuem formação muito superior ao chefe, e ao aluno, que é "matéria-prima", "produto" e "cliente", além de ser agente de um processo intangível.

Se não existe ainda um receita, pode-se começar por ouvir bons gestores universitários com experiência em montagem de equipes e com credibilidade, reconhecer que a demanda nessas funções é diferente em relação a outras empresas e investir em treinamento e capacitação para a função porque, afinal, ninguém nasce coordenador de curso, pró-reitor ou reitor de universidade.

Texto inserido no site em fevereiro / 2000