

MBA

LBS e Wharton dividem a liderança do ranking global

Embora as escolas tradicionais dominem os primeiros lugares, há surpresas como a ascensão da Hong Kong University of Science & Technology. Por **Michael Jacobs**, do "Financial Times"

A London Business School (LBS) e a Wharton, escola de negócios da Universidade da Pensilvânia, ficaram com a primeira posição da 13ª edição do ranking com os melhores cursos de MBA do "Financial Times". A terceira colocada é a Harvard Business School, escola que junto com as outras duas pode reivindicar o título de melhor programa de MBA desde que a classificação existe.

O retorno de Wharton ao topo depois de ter perdido para a LBS no ano passado não é surpresa — ela foi a número 1 por nove anos seguidos, de 2001 a 2009 e voltou à forma em razão dos altos salários obtidos por ex-alunos. No ano passado, as remunerações dos graduados caíram, graças à recessão. Dados da turma que se formou em 2007, coleta-

dos pelo "FT" no ranking deste ano, mostram que os ganhos dos diplomados pela Wharton reagiram. A média salarial ponderada de três anos revela crescimento de quase 7% em 2010, atingindo US\$ 171.550.

Os formados em Wharton conseguiram empregos com uma facilidade maior em 2010 — 84% estavam trabalhando três meses após a formatura, 9 pontos percentuais a mais que no ano anterior. Isso, juntamente com desempenhos mais fortes nos rankings de doutorado e pesquisa, foi suficiente para eliminar a diferença com a LBS.

Enquanto isso, a LBS comemora três anos no topo, depois de dividir o título com Wharton em 2009 e ser absoluta em 2010. Embora os salários de seus

ex-alunos tenham sido menores que os de Wharton, a escola ganhou pontos graças aos salários dos graduados. Em média, eles estão ganhando 132% a mais três anos após a formatura do curso. Lá também 85% do corpo docente é internacional e mais de 90% das matrículas para o MBA foram feitas por estudantes de fora do Reino Unido.

No geral, os salários dos ex-alunos das instituições do ranking se recuperaram em 2010. Das 81 escolas que entram no levantamento nos últimos três anos, 61 registraram aumentos na média ponderada salarial em comparação com o ano passado.

Uma análise mais detalhada mostra grandes diferenças entre

os setores. Os ex-alunos com as maiores remunerações estão no mercado financeiro, com um salário médio anual de quase US\$ 160 mil. É o setor mais popular — onde quase 30% dos entrevistados da pesquisa trabalham. O segmento de consultoria é o segundo maior, tanto em número de ex-alunos quanto em média salarial, que chegou a US\$ 140.500. Os alunos de MBA que trabalham em outros países ganham, em média, US\$ 7 mil a mais que seus colegas com empregos no Reino Unido.

Embora não tenham acontecido grandes mudanças nas lideranças, há destaques. A Hong Kong University of Science & Technology continua com sua rápida ascensão. Ela entrou na 17ª posição em 2008, ficando entre as

Os melhores do mundo

Ranking com os cursos de MBA Global

| Colocação | Escola | País | |
|-----------|--------|--------------------------------------|------------------|
| 2010 | 2011 | | |
| 1º | 1º | London Business School | Reino Unido |
| 2º | 1º | Wharton/ Universidade da Pensilvânia | EUA |
| 3º | 3º | Harvard Business School | EUA |
| 5º | 4º | Insead | França/Cingapura |
| 4º | 4º | GSB Universidade Stanford | EUA |
| 9º | 6º | Hong Kong UST Business School | China |
| 6º | 7º | Columbia Business School | EUA |
| 6º | 8º | IE Business School | Espanha |
| 8º | 9º | MIT Sloan School of Management | EUA |
| 11º | 9º | Iese Business School | Espanha |
| - | 11º | Indian Institute of Management | Índia |
| 9º | 12º | Booth/Universidade de Chicago | EUA |
| 12º | 13º | Indian School of Business | Índia |
| 15º | 14º | IMD | Suíça |
| 13º | 15º | Stern/Universidade de Nova York | EUA |
| 16º | 15º | Yale School of Management | EUA |
| 22º | 17º | Ceibs | China |
| 13º | 18º | Tuck/Dartmouth College | EUA |
| 18º | 18º | HEC Paris | França |
| 20º | 20º | Fuqua/Universidade Duke | EUA |

Fonte: Financial Times

dez melhores no ano passado. Agora, está em 6º lugar.

A Iese ficou logo atrás. A escola de Barcelona entrou para as "top 10" este ano, junto com a MIT Sloan School of Management. O Indian Institute of Management, Ahmedabad (IIMA), é a novata da lista com a melhor posição. Os dados sobre salário impressionam, tanto na média

de três anos após a graduação (US\$ 174.440) quanto no aumento dos ganhos depois do MBA (152%), permitindo a ela estrear na 11ª posição. Os ex-alunos da IIMA lideram ainda a lista de progressão de carreira, uma medida que compara os cargos dos estudantes antes e três anos depois de concluírem seus MBAs.

Para garantir o futuro, escolas tradicionais buscam inovações

Della Bradshaw
Financial Times

Para Monisha Varadan e Joachim Vandaele, a vida não é como eles imaginaram quando se matricularam no programa de MBA da Insead há apenas um ano. No mês que vem, eles deverão se tornar donos de uma companhia de treinamento. Uma surpresa e tanto para Monisha — uma ex-jornalista que trabalhava na City de Londres —, porque foi na escola que ela teve sua primeira experiência empreendedora.

De fato, Monisha, 30, e Vandaele, 32, só foram trabalhar juntos pela primeira vez há seis meses, durante um curso elaborado para identificar companhias prontas para uma aquisição. Agora, eles elaboraram um plano de negócios, levantaram capital de private equity e colocaram o que aprenderam em prática. "O verdadeiro teste do MBA é quando você volta para o mundo real", diz Vandaele, ex-banqueiro e consultor.

Embora os números ainda sejam pequenos, uma porcentagem crescente de diplomados com MBA vem optando por se tornar empresários. Em Sloan, escola do MIT, 8,4% dos alunos que se formaram em 2010 começaram suas próprias empresas após o curso, uma das maiores proporções re-

gistradas até agora. Na Harvard Business School, entre 35 e 45 alunos seguiram o mesmo caminho.

Essa movimentação é uma reação à recessão, diz Jana Kierstead, diretora-gerente de carreiras de MBA de Harvard. "Essas pessoas passaram por muita coisa. Elas viram os pais serem demitidos; os amigos. Elas foram profundamente afetadas pela visão de colegas colocando seus pertences em caixas de papelão e indo embora."

Os escândalos bancários de 2008/09 e a posterior quebra de confiança nos negócios levaram as escolas de negócios a um ponto de inflexão. O próximo ano será crítico para essas escolas reerguerem a marca MBA e estabelecerem alicerces para o futuro.

Nos EUA e na Europa, os tradicionais programas de MBA nunca enfrentaram tanta concorrência, graças à aceleração do crescimento do número de escolas nos países em desenvolvimento e a explosão do aprendizado on-line. Como as principais escolas de negócios do mundo, especialmente as dos EUA, se tornarão concorrentes globais? E como elas vão ganhar escala mantendo a qualidade?

Paul Danos, reitor da Tuck School of Business do Dartmouth College, descreve as escolas de negócios tradicionais como um modelo "retrogrado". "Ninguém tem uma



Santiago Iñiguez, reitor do IE, diz que "comoditização" dos MBAs chegou ao fim

grande fatia do mercado. Somos todos peixes grandes em nossos lagos pequenos", diz ele.

A elite das escolas de negócios também é lenta na hora de inovar, diz Karl Ulrich, vice-reitor de inovação de Wharton, escola de negócios da Universidade da Pensilvânia. "As principais têm sido as últimas. As instituições de segunda e terceira linhas é que vêm fazendo coisas realmente interessantes porque precisam."

Liderando o caminho entre as principais escolas está a Kenan-Flagler Business School da Universidade da Carolina do Nor-

te, que vai lançar este ano um MBA a distância que cumpre todos os critérios de admissão e conteúdo usados para seus outros programas de MBA. O reitor James Dean diz não ter dúvidas de que outras escolas farão o mesmo.

Enquanto algumas estão se concentrando na necessidade de tamanho e escala, outras estão cuidando do conjunto de programas que oferecem. Santiago Iñiguez, reitor da IE Business School de Madrid, refere-se à hibridização do mercado. "Depois de anos em que um MBA significava exatamente a mesma coisa, veremos agora uma

onda de diferenciações", diz ele.

Por exemplo, os MBAs são cada vez mais oferecidos como um título duplo ou conjunto com outras áreas de interesse. Há também um interesse crescente por mestrados e outros tipos de graduação.

David Schmittlein, reitor da MIT Sloan, sempre deu valor à pluralidade de graduação. "Não tenho nada contra o programa de MBA; só acho que ele não é tudo."

Além disso, a tradicional divisão entre os MBAs de um ano na Europa e os cursos de dois anos nos EUA, embora nunca bem definida, poderá se turvar ainda mais com escolas tradicionais americanas como a Kellogg School of Management, de Chicago, intensificando seus cursos de um ano.

Eric Weber, reitor associado da Iese Business School da Espanha, que oferece um dos poucos MBAs de dois anos da Europa, diz que uma desvantagem de um curso de um ano é que ele normalmente não inclui o estágio de verão. "Os recrutadores usam esse período como um 'test drive' dos alunos", diz ele.

Muitos discordam. Carol Stephenson, reitora da Richard Ivey School of Business da Universidade de Western Ontario, diz que reduziu a duração de seu MBA de dois anos para um. Em 2010, 92% da turma tinha conseguido em-

prego após a formatura. "Existe a ideia de que você precisa fazer um estágio", diz ela. "Isso acabou se transformando em um mito."

Jake Cohen, reitor do programa de MBA da Insead — indiscutivelmente o mais conhecido programa de um ano no mundo, com 1.000 estudantes por ano —, diz que o período de um ano com estudo em dois campi tornou-se a proposta de valor da escola.

Com a recessão terminando e as oportunidades de recrutamento crescendo — as escolas no topo do ranking "FT MBA" deste ano relatam um aumento de cerca de 10% no número de alunos empregados —, normalmente elas esperariam ver uma queda nas inscrições, na medida em que os administradores buscam oportunidades de melhoria de cargo junto aos atuais empregadores.

Mas ao longo do último ano, há poucos sinais de que as inscrições vêm caindo. Isso poderá mudar. J.J. Cutler, vice-reitor de admissões de MBA de Wharton, prevê que as inscrições na escola cairão ligeiramente no próximo ciclo. Isso será resultado do crescimento das oportunidades em mercados emergentes como Índia e China.

Ao que parece, quanto mais as coisas mudam, mais elas permanecem as mesmas. (Tradução de **Mario Zamarian**)

O bom empregador é aquele que oferece o melhor Botox

Banda executiva

Lucy Kellaway



A revista "Fortune" publicou recentemente sua nova pesquisa sobre as 100 melhores companhias para se trabalhar nos Estados Unidos. Como eu nunca trabalhei em nenhuma delas, não posso corroborar em primeira mão o ranking — embora em 1981 eu tenha tentado conseguir um emprego no Boston Consulting Group (que ficou em segundo lugar na lista da "Fortune"), mas fui rejeitada depois de ter deixado escapar em uma entrevista que não tinha a

menor ideia do que era uma curva de aprendizado.

Uma mensagem postada no site do Boston Consulting Group, a consultoria explica como chegou a ser a segunda melhor companhia para se trabalhar no país. "Uma ênfase no desenvolvimento do funcionário, uma cultura colaborativa, treinamento sistemático, trabalho de alto impacto junto aos clientes, benefícios progressivos e um compromisso com iniciativas de responsabilidade social contribuíram para o forte desempenho", diz a mensagem.

Isso não soa totalmente certo. Não estou certa quanto ao significado de "trabalho de alto impacto junto aos clientes", portanto não entendo como a felicidade dos funcionários depende disso. Tenho certeza do que é "treinamento intensivo" — e estou igualmente certa de que isso está bem no fim da lista daquilo que os profissionais com propósito buscam. Quanto às "iniciativas de responsabilidade social", nunca conheci um consultor especializado em estratégias que pudesse dizer

honestamente que essas coisas são o que o mantém no trabalho.

A revista declara que seu ranking é "a mais ampla pesquisa sobre funcionários da América corporativa". De fato, para compilá-la, um número enorme de questionários parece ter sido enviado, exigindo que os funcionários completassem uma "pesquisa de índice de confiança" e que os empregadores conduzissem uma "auditoria de cultura".

Muitas das companhias que se saíram melhor nesse exercício acabaram sendo aquelas que oferecem alguns benefícios bem extravagantes. Uma delas possui uma clínica que oferece aplicação de Botox aos funcionários no horário do almoço. Outra ensina Zumba aos colaboradores, um "exercício de dança à moda latina". Uma terceira oferece instalações para cuidados com animais de estimação e uma quarta disponibiliza seu jatinho corporativo para os funcionários quando alguém da família morre. Uma quinta dá para as funcionárias que não conseguem engravidar US\$ 25 mil para que

elas possam fazer um tratamento de fertilização "in vitro".

Alguns desses benefícios são mais atraentes que outros. Se um parente meu morresse, não sei se teria disposição para usar um jatinho corporativo. Sou bastante alérgica ao pensamento de me exercitar com dança latina, ao ponto de ser capaz de pagar ao meu empregador para não ter de participar disso.

Mas mesmo que esses benefícios fossem tudo o que eu gostaria, eles não fariam diferença na minha avaliação se meu empregador é bom ou não para mim. Esses benefícios, mesmo os agradáveis, são todos bastante sinistros. É preciso haver uma fronteira entre o empregador e os empregados — entre o lar e o trabalho — e Botox e fertilização in vitro estão no lado errado disso.

O problema com os rankings da "Fortune" — e com todos os outros parecidos — não é o fato deles serem um exercício idiota. Na verdade, eles têm seus méritos. Ajudam potenciais empregados e administradores. O problema é que eles fazem

uma coisa extremamente simples parecer fantásticamente complicada.

Todos nós sabemos o que distingue um bom empregador de um ruim. O bom fornece quatro coisas básicas. Primeiro, ele se certifica de que todos terão um trabalho adequado a fazer. Segundo, paga os funcionários de maneira justa. Terceiro, faz os empregados sentirem que seus esforços são reconhecidos. E quarto, os coloca para trabalhar com pessoas boas. Isso é tudo: não é preciso mais nada.

Felizmente, há uma maneira fácil de medir se uma companhia está sendo bem sucedida nessas coisas. Isso não envolve responder perguntas cansativas em longos formulários. Não exige nenhum exame dos benefícios ou políticas de responsabilidade social corporativa. Não há nada de subjetivo no teste.

Ele simplesmente avalia quanto tempo as pessoas permanecem numa companhia. Esta é a única consideração que importa. Qualquer um que não estiver

satisfeito com seu emprego, em algum momento vai procurar outro. Se a maioria das pessoas fica por um longo período, automaticamente a companhia prova que é um bom lugar para se trabalhar.

Sugiro duas modificações nesse teste. A primeira é ignorar as saídas nos dois primeiros anos de serviço. Às vezes, pessoas que não deveriam ter sido contratadas são, e algumas têm formigas nas calças e vivem pulando de um lado para outro, não importa o quão decente é o empregador.

A outra modificação seria permitir apenas as saídas voluntárias. Qualquer companhia que responde a uma queda em seus negócios demitindo funcionários não é um bom lugar para se trabalhar. Desse modo, não entraria no ranking — não importa a quantidade de Botox ou Zumba que ela fornece aos funcionários que continuam na folha de pagamentos.

Lucy Kellaway é colunista do "Financial Times". Sua coluna é publicada às segundas-feiras na editoria de Carreira