

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

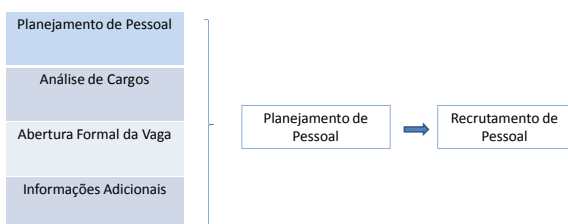
RECRUTAMENTO DE PESSOAL

Conceitos

É um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (CHIAVENATO, 2008).

É a etapa inicial de busca e atração de pessoas para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos (TOLEDO e MILIONE).

ETAPAS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL



FONTES DE RECRUTAMENTO



RECRUTAMENTO INTERNO

- É o preenchimento das vagas por meio da promoção ou transferências de colaboradores da organização. É a valorização dos recursos humanos internos. É a colocação em prática do plano de sucessão (PONTES, 2008).

RECRUTAMENTO EXTERNO

- É o preenchimento de determinada vaga na organização por meio de candidatos externo (do mercado de trabalho) (SILVA E NUNES, 2002).

MOTIVAÇÕES DO PROFISSIONAL CANDIDATO A UMA VAGA DE EMPREGO

Segundo Maslow:

- Salário
- Benefícios
- Segurança
- Ambiente físico e social
- *Status* reconhecimento
- Desafios
- Desenvolvimento profissional (PONTES, 2006).

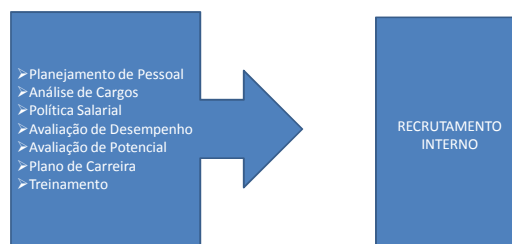
BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO INTERNO

- Valorização dos colaboradores
- Desempenho e potencial conhecidos
- Colaboradores adaptados à cultura organizacional
- Tempo Ambientação Menor
- Processo mais rápido e econômico
- Valorização do autodesenvolvimento (PONTES, 2006).

LIMITAÇÕES DO RECRUTAMENTO INTERNO

- Pode Bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas
- Facilita o conservadorismo e favorece a rotina atual
- Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização
- Ideal para empresas burocráticas e mecanicistas
- Mantém e conserva a cultura organizacional existente
- Funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua (CHIAVENATO, 2008)

INSTRUMENTOS NECESSÁRIOS AO RECRUTAMENTO INTERNO



BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO EXTERNO

- Introduz novos talentos, habilidades e expectativas na organização
- Enriquece o patrimônio humano
- Aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos
- Renovava a cultura organizacional e enriquece com novas aspirações
- Incentiva a interação da organização com o mercado de recursos humanos (CHIAVENATO, 2008)

LIMITAÇÕES DO RECRUTAMENTO EXTERNO

- Afeta negativamente a motivação dos atuais colaboradores da organização
- Reduz a fidelidade dos colaboradores ao oferecer oportunidades a estranhos
- Requer aplicação de recursos para a seleção dos candidatos ocasionando em custos operacionais
- Exige a socialização organizacional para os novos colaboradores
- Tem custos, demora e insegurança maiores que o recrutamento interno (CHIAVENATO, 2008)

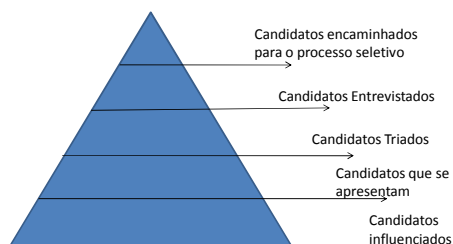
RECRUTAMENTO INTERNO OU EXTERNO

Avaliar:

- Objetivos da organização
- Plano de custos da organização
- Tipos de cargos ou atividade a ser preenchidas
- Benefícios de cada processo conforme a situação
- Rapidez, e eficiência do processo do preenchimento da vaga
- Pode-se combinar o recrutamento interno e o externo para maior confiabilidade do processo (ocupação da vaga em aberto, com a valorização dos colaboradores atuais e com a renovação dos colaboradores atuais e com a renovação de experiências e habilidades de novos profissionais).

AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO RECRUTAMENTO

PIRÂMIDE SELETIVA DO RECRUTAMENTO



SELEÇÃO DE PESSOAL

CONCEITOS

É o processo de escolha entre os candidatos recrutados, dos mais adequados aos cargos existentes na empresa. Visa manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal (CHIAVENATO, 2008)

Conjunto de ações técnicas que objetivam suprir as necessidades de profissionais em uma organização (ORLICKAS, 2001)

ETAPAS/ INSTRUMENTOS DO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAL

A partir dos candidatos recrutados:

- Triagem – Entrevista e Análise de currículo
- Teste – de Conhecimentos, Desempenho e Psicológicos
- Entrevistas de seleção
- Entrevista técnica
- Exame Médico
- Referências do candidato
- Admissão (PONTES, 2008)

ENTREVISTA DE SELEÇÃO

É o processo de conhecer os candidatos por meio do diálogo. Pode ser estruturada (planejada) ou não estruturada (não planejado)

Etapas básicas:

- “Quebra-gelo”
- Histórico profissional
- Formação escolar
- Dados familiares
- Dados Sociais
- Explicações sobre o cargo, empresa, remuneração e negociação
- Perguntas gerais do candidato
- Análise da predisposição do candidato
- Encerramento
- Síntese da entrevista (PONTES, 2008)

BENEFÍCIOS E LIMITAÇÕES DA ENTREVISTA DE SELEÇÃO

Benefícios	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contato face a face com o candidato; ➤ Interação direta com o candidato; ➤ Localiza o candidato como pessoa; ➤ Avalia o comportamento do candidato e suas reações. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnica subjetiva, pode apresentar grande margem de erro e variação; ➤ Nem sempre o candidato sai bem na entrevista; ➤ Difícil comparar vários candidatos entre si; ➤ Exige conhecimento do cargo e suas características básicas (CHIAVENATO, 2008).

ANÁLISE DO CURRÍCULO

Indica:

- Os objetivos do profissional
- Sua experiência profissional
- Suas qualificações
- Sua trajetória profissional
- Sua Escolaridade
- Sua Atualização Profissional – cursos de especialização na área de atuação
- O avaliador deve ter claro o perfil desejado do candidato no momento da análise (PONTES, 2008)

ENTREVISTA TÉCNICA

Processo direto de comunicação do candidato, com um profissional da empresa detentor de conhecimento específico da área-alvo de seleção.

Objetivo:

- Verificar o conhecimento técnico do profissional candidato

Formas:

- Questionamentos que requerem respostas específicas. Teóricas, práticas ou situacionais (ORLICKAS, 2001)

SELEÇÃO COMO ESTRATÉGIA COMPETITIVA

“Os objetivos organizacionais são atingidos por meio da administração com as pessoas!”

A Área de RH deve atuar estrategicamente, com a preocupação de atrair os melhores profissionais do mercado, de acordo com os objetivos e necessidades da organização, para torná-la pró-ativa, dinâmica e competitiva.

Um processo de seleção eficaz contribui:

- Para o ajustamento adequado das pessoas nos cargos;
- Para a melhoria gradativa do potencial humano da organizações (ORLICKAS, 2001) (CHIAVENATO, 2008)