

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Everton Eugênio Pereira¹, Frederico Fowler², Valdevino Krom³

1 - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA – Universidade do Vale do Paraíba - Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova – 12244-000 – São José dos Campos – SP - Brasil, notrevpereira@bol.com.br

2 - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA – Universidade do Vale do Paraíba - Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova – 12244-000 – São José dos Campos – SP - Brasil, fredfowler@uol.com.br

3 - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA – Universidade do Vale do Paraíba - Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova – 12244-000 – São José dos Campos – SP - Brasil, valkrom@univap.br

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; Meios de recrutamento; Técnicas de seleção

Área do Conhecimento: VI – Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

A qualidade no processo de recrutamento e seleção em uma organização pode ocasionar o sucesso ou fracasso da mesma (ambos fazem parte de um mesmo processo: a provisão de recursos humanos), pois ela necessita de funcionários que se adequam com os requisitos exigidos pelo cargo vago e que possuam um espírito de desenvolvimento contínuo. O administrador de recursos humanos tem uma difícil tarefa, pois apenas munido de técnicas de seleção, procura entrevistar e avaliar candidatos, conciliando suas características, aspirações, aptidões e habilidades com os interesses da empresa, levando em consideração que não é possível avaliar totalmente o potencial dos candidatos, devido a pressão que eles estão sofrendo no momento da entrevista e levando em consideração que seu comportamento é situacional. É também necessário escolher corretamente o meio certo para atuar, conforme a necessidade da empresa é vantajoso buscar funcionários no meio de recrutamento externo, interno ou misto.

INTRODUÇÃO

O recrutamento é a “porta de entrada” a uma organização. É importante administrar bem esta porta, para não levar a organização a mediocridade ou ruína. É importante garantir que haja sempre um espírito de desenvolvimento contínuo dos profissionais.

O explanará o tema *recrutamento e seleção*, salientando as características buscadas em um candidato, os meio de recrutamento existentes, as técnicas de seleção e o universo da grafologia, mostrando a importância de um processo de seleção eficaz.

O objeto de estudo está presente através de textos e fluxogramas explicativos que dizem respeito aos temas anteriormente propostos.

O QUE UM ENTREVISTADOR BUSCA EM UM CANDIDATO

Veracidade dos fatos apresentados, certo grau de conhecimento sobre a cultura da empresa e de sua futura posição dentro deste contexto, motivação com a função a desempenhar, não

com o cargo em si, candidatos que encarem novas propostas não como problemas, mas sim como desafios, profissionais com antecedentes de sucesso e projetos de vida encarados por ele

MEIOS DE RECRUTAMENTO: EXTERNO, INTERNO E MISTO

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos visando extrair candidatos potencialmente qualificados para ocuparem cargos dentro da empresa.

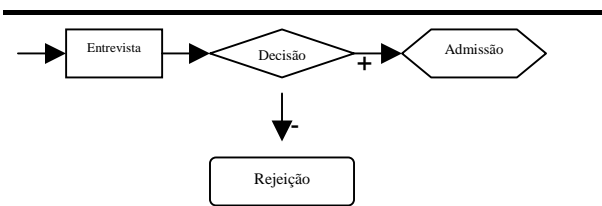
O recrutamento externo consiste em preencher vagas com pessoas estranhas a organização. Este processo é lento e não é possível avaliar as referências profissionais do candidato, além de altos gastos com pessoal e divulgação, porém os salários pagos pela organização podem ser menores, visto que o candidato não conhece a política da empresa.

Recrutamento interno consiste em valorizar talentos, por quando há uma vaga a empresa procura preenchê-la remanejando seus empregados. É um processo rápido em com

gastos menores, porém com necessidade de aumento de salários aos candidatos aprovados. Recrutamento misto é considerado o mais ético de todos, pois oferece horizontes aos funcionários da empresa e desafios e oportunidades em outras organizações.

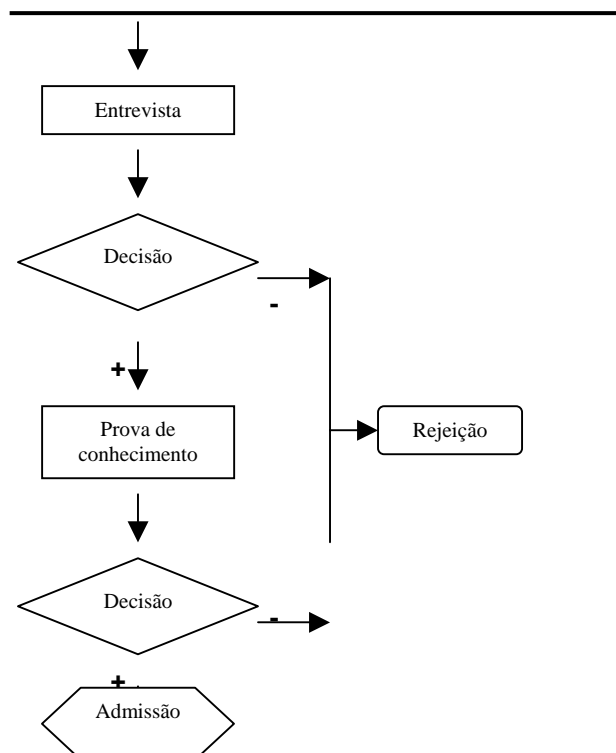
TÉCNICAS DE SELEÇÃO

As técnicas mais utilizadas em seleções são cinco, e dentre destas podem haver modificações: entrevistas, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade (como a grafologia) e técnicas de simulação. Geralmente, aplica-se mais de uma *técnica de seleção*, em um processo seqüencial cujas alternativas disponíveis são bastante variadas. No processo seqüencial, cada técnica de seleção aplicada apresenta um estágio de decisão para se verificar se o candidato passará à técnica seguinte, pode-se optar por seleção de estágio único, seleção de dois estágio ou seleção de três estágios, conforme os fluxogramas 1.1, 1.2 e 1.3.



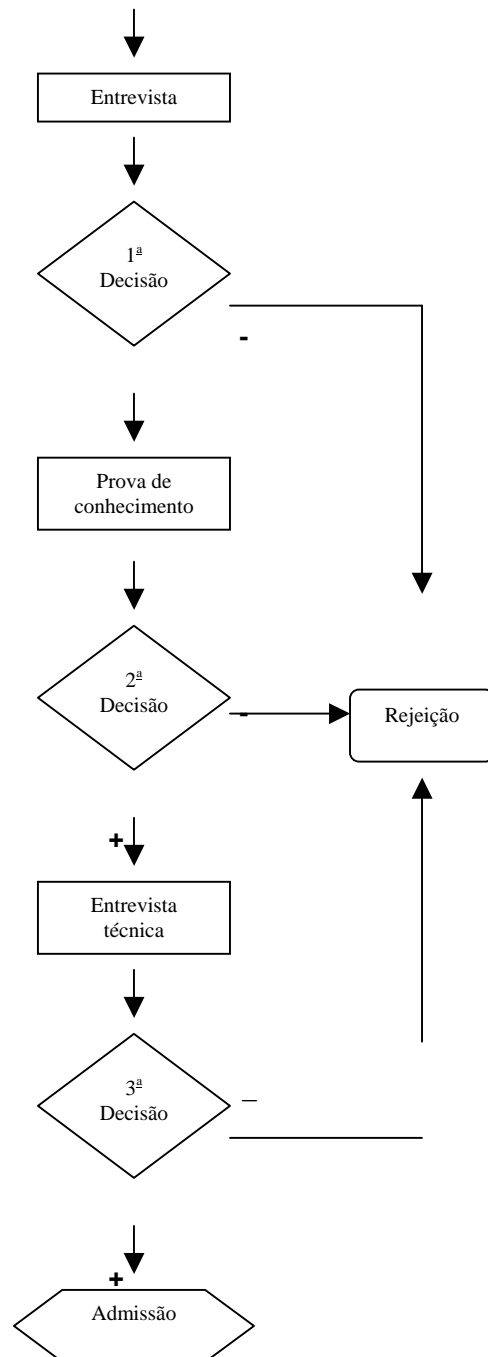
Fluxograma 1.1 Exemplo de um sistema de seleção de estágio único.

Fonte: CHIAVENATO, 1999.



Fluxograma 1.2 Exemplo de um sistema de seleção de dois estágios.

Fonte: CHIAVENATO, 1999.



Fluxograma 1.3 Exemplo de um sistema de seleção de três estágios.

Fonte: CHIAVENATO, 1999.

A grafologia é uma ciência que analisa a personalidade através da grafia do indivíduo. Se a grafia permitir é possível identificar mais de 300 diferentes características, tais elas como: análise de competências, talentos, temperamento, ética, educação, sinergia, entre outras.

Mesmo sendo uma técnica antiga as empresas ainda hoje recorrem a grafologia em seus processos de seleção para identificarem características de cada indivíduo.

Na verdade não existe um método de seleção totalmente eficaz, o desempenho dos candidatos varia conforme as situações. Cada organização possui atividade e necessidades singulares, e o papel do administrador de recursos humanos é mensurar os dados e aplicar os processos de seleção de acordo com as variáveis existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O entrevistador busca no candidato a verdade e da preferência aos que conhecem a cultura da empresa e conseguem exercer a função que desempenhara dentro da mesma, os meios de recrutamento trazem consigo vantagens e desvantagens, cabe ao administrador identificar o melhor meio e atuar. Existem técnicas de seleção que são consideradas as melhores para identificar as características de um candidato, como: entrevistas, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicométricos de personalidade e simulações, uma técnica ainda muito utilizada é a grafologia, pois é uma ciência que analisa a personalidade através da grafia. E finalmente, não existe um método de seleção 100% eficaz, isto devido as características e necessidades singulares que cada organização possui.

BIBLIOGRAFIA

BENUCCI, Mauro. Entrevista e Processo Seletivo. Disponível em <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3481&org=2>>. Acesso em: 25 mai. 2003.

BISPO, Patrícia. Os objetivos práticos da Grafologia. Disponível em <<http://www.rh.com.br/imprimir.php?cod=3486>>. Acesso em: 25 mai. 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. Como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 1999. 129 p.

FIORELLI, José Osmir. Seleção e desenvolvimento de pessoas In: Psicologia para

administradores. Integrando teoria e prática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000, capítulo 8. P. 203-233.

LIMA, Gilmar de Souza. A administração de RH. Disponível em <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=2268&org=2>>. Acesso em: 25 mai. 2003

RODRIGUES, Marcus Vinícius. O que um entrevistador procura em um candidato. Disponível em <<http://www.rh.com.br/imprimir.php?cod=3525>>. Acesso em: 25 mai. 2003.