



Diretrizes para processos de recrutamento e seleção



Amanda Martins¹, Demétrius Nunes¹, Melisse Bortoli¹, Samara Rebelo¹, Gisele Beatriz Zatt²

1: Graduandos de Psicologia ULBRA/Canoas

2: Ms. Psicóloga da FULBRA

Introdução

Dentre as demandas organizacionais, os processos de recrutamento e seleção ocupam lugar de destaque na práxis dos psicólogos. A seleção de pessoas objetiva principalmente selecionar os melhores entre os demais candidatos que disponham dos requisitos necessários para o cargo, sendo assim, quando bem executada assegura a contratação de pessoas qualificadas adequadamente e com o perfil necessário para a ocupação do cargo (Arieira & Guimarães, 2005). O Instituto Fulbra Estágios possibilita uma conexão entre as empresas, as instituições de ensino e os estudantes que estão em contrato de estágio não obrigatório.

Objetivos

- Identificar quais as estratégias de recrutamento e seleção utilizadas;
- Levantar subsídios para a elaboração de diretrizes para os processos de recrutamento e seleção.

Metodologia

Delineamento

Estudo qualitativo, descritivo e exploratório.

Participantes

06 profissionais da área da Psicologia e Gestão de Pessoas

Instrumentos

Entrevista semiestruturada, com questões norteadoras predefinidas e gravação em tempo integral.

Procedimento de Análise e coleta dos dados

Os dados foram analisados mediante análise de conteúdo de Bardin (2011) através de três categorias:

- Estratégias para o processo de recrutamento;
- Estratégias para o processo de entrevista de seleção;
- Competências dos candidatos.

A coleta dos dados foi realizada nas dependências de duas agências integradoras na região Metropolitana de Porto Alegre.

Resultados

Categoria	Falas
Estratégias para o Processo de Recrutamento	“(…) acho que é muito uma questão de não ter um recrutamento muito operacional, entender qual o momento dessa empresa, o que realmente ela necessita, entender bem para depois tu casar (…)” (A.Agência 2).
Estratégias para o Processo de Entrevista de Seleção	“(…) a gente customiza, por que como a gente não trabalha só com o mesmo perfil de empresa, temos clientes diferentes, com vagas diferentes e perfis diferentes, então não temos um modelo de entrevista de seleção, a gente cria em cima do que o cliente precisa, do que o cliente tem de valor ou de cultura, ou de competência do que ele precisa” (M.Agência 1).
Competências dos Candidatos	<p>“O perfil técnico a empresa consegue desenvolver e o comportamento é mais difícil” (B.Agência 1).</p> <p>“(…) por que técnico consegue treinar, consegue dar um curso, consegue desenvolver, já o comportamento é mais difícil de mudar, e isso é uma coisa que o mercado tem exigido muito, foco no comportamento.” (M. Agência 1).</p>

Considerações Finais

Considerando estas perspectivas, verificou-se o planejamento indispensável para atingir objetivos de forma efetiva, desde a organização e conhecimento da empresa solicitante, contendo suas características principais, bem como a avaliação dos candidatos que mais se adequam ao perfil solicitado. Por este motivo, o papel do profissional responsável pela captação de novos colaboradores é fundamental, visando que suas habilidades e conhecimentos acerca desta prática estão associados a melhores resultados.

Referências

- Chiavenato, I. (2009) Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP: Manole
- Arieira, J. O. & Guimarães, M. F. (2005) O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão, *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 6(2).