

JV CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO- UNIBRA

CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS

ANDRÉA DA SILVA GUIMARÃES
ANANDA CARDOSO CARVALHO
MARIA APARECIDA DA SILVA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
ETAPAS DE UM PROCESSO SELETIVO

RECIFE/2022

ANDRÉA DA SILVA GUIMARÃES
ANANDA CARDOSO CARVALHO
MARIA APARECIDA DA SILVA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
ETAPAS DE UM PROCESSO SELETIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentada no centro universitário brasileiro-Unibra, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos.

Professor orientador: Me. Horison Lopes de oliveira.

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

G963r Guimarães, Andréa da Silva
 Recrutamento e seleção: etapas de um processo seletivo / Andréa da
 Silva Guimarães, Ananda Cardoso Carvalho, Maria Aparecida da Silva. -
 Recife: O Autor, 2021.
 25 p.

 Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
 Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

 Inclui Referências.

 1. Recrutamento e seleção. 2. Recursos humanos. 3. Organizações.
 4. Competência. I. Silva, Maria Aparecida da. II. Carvalho, Ananda
 Cardoso. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a nós, que corremos atrás do nosso objetivo. Com garra e determinação, mesmo com tantos obstáculos e negatividade de terceiros.

AGRADECIMENTOS

Andréa Da Silva Guimarães

Agradeço por tudo na minha vida, agradeço a Deus por me ajudar em todas as minhas dificuldades que tive durante e estiveram juntos no meu trajeto me ajudando a obter o melhor resultado. Agradeço aos professores que passaram seus conhecimentos e ensinamentos para todo meu percurso no meu curso. A os meus familiares e amigos que extrair melhor os conhecimentos futuros.

Ananda Cardoso Carvalho

Agradeço primeiramente a Deus, segundo ao professor-orientador e a todos os outros que juntos, ajudaram para o meu crescimento não só profissional como pessoal também. Agradeço aos meus amigos de turma e principalmente aos meus pais que me ajudaram a chegar onde estou hoje.

Maria Aparecida Da Silva

Agradeço primeiramente a Deus por me dar força e coragem para conseguir ultrapassar cada obstáculo durante toda a trajetória do curso.

Ao corpo docente que nos dedicou o seu tempo e experiência para nos transmitir todo conhecimento e nos formar gestores em recursos humanos.

E dedicar este trabalho à minha mãe (in memoriam), cujo empenho em me educar sempre veio em primeiro lugar.

“contrate caráter, treine habilidades”

(Peter schutz)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	09
3 RESULTADOS	09
3.1 <i>Breve história sobre o recrutamento</i>	10
3.2 <i>Recrutamento</i>	10
3.3 <i>Vantagens e desvantagens dos recrutamentos</i>	10
3.4 <i>A seleção de pessoas</i>	16
3.5 <i>A negociação salarial/contratação e o conceito de empregado e empregador conforme a CLT.....</i>	18
3.6 <i>Recrutamento e seleção por competência.....</i>	19
3.7 <i>Tecnologia no recrutamento por competência</i>	21
3.8 <i>Benefícios e dificuldades da implantação de recrutamento e seleção por competência</i>	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

ETAPAS DE UM PROCESSO SELETIVO

Andréa da silva Guimarães

Ananda Cardoso carvalho

Maria aparecida da silva

Horison Lopes de oliveira, professor orientador, Unibra.

Resumo: Todas as organizações para terem sucesso precisam de bons profissionais, e para compor o quadro de funcionais o setor de recursos humanos precisa realizar o processo de recrutamento e seleção, o qual vai garantir que as pessoas escolhidas estejam preparadas para o cargo e funções determinadas para dedicar-se e colaborar com a empresa. Essa pesquisa tem como objetivo descrever as etapas do processo de recrutamento e seleção, mostrando pontos fortes e fracos das mesmas e concluindo o quão é importante tal processo para que a organização contrate profissionais capacitados e dispostos a cumprir com as obrigações que lhe serão impostas quando admitido. A pesquisa bibliografia é o método escolhido para construir a fundamentação desse trabalho, descrevendo o que alguns autores discorrem sobre o tema.

Palavras-chaves: recrutamento e seleção; recursos humanos; organizações; competência.

ABSTRACT: All organizations to be successful need good professionals, and to compose the staff, the human resources sector needs to carry out the recruitment and selection process, which will ensure that the chosen people are prepared for the position and certain functions to dedicate up and collaborate with the company. This research aims to describe the stages of the recruitment and selection process, showing their strengths and weaknesses and concluding how important this process is for the organization to hire trained professionals willing to comply with the obligations that will be imposed upon them when admitted. . Bibliographic research is the method chosen to build the foundations of this work, describing what some authors say on the subject.

Keywords: Recruitment and selection; human resources; organizations; competence.

1. INTRODUÇÃO

Um dos departamentos mais dinâmicos na vida de uma empresa é sem dúvida, o de Recursos Humanos, onde seu objetivo principal é a busca de pessoas qualificadas para determinado cargo utilizando como ferramenta o recrutamento e seleção, bem como capacitar os funcionários de acordo com a cultura da organização. Segundo CHIAVENATO (2009, p 68) Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. Sobre a seleção segundo Chiavenato (1989, p 29) A seleção de pessoal é uma comparação, e uma escolha do cargo com candidato a ser escolhido. A seleção de pessoal tem como função escolher os candidatos mais adequados para ter qualificações exatas para o cargo, nem mais e nem menos (CHIAVENATO, P 30) O objetivo deste trabalho é mostrar as etapas do processo de recrutamento e seleção, sua realização de forma adequada, visando profissionais qualificados para determinar cargo, bem como o sucesso das organizações. Essa etapa executada de forma satisfatória não só agrega bons profissionais, mas também colaboradores sempre dispostos a mostrar resultados em equilíbrio com toda equipe. O processo de recrutamento e seleção deve estar baseado no que a organização pretende desenvolver e cabe também ao recrutador ter uma percepção aguçada para através das etapas filtrarem os que mais se alinham ao perfil da organização.

1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho, foram através de pesquisas bibliográficas, artigos na internet e livros, procurando coletar e descrever informações sobre recrutamento e seleção nas empresas, visando os profissionais capacitados para o bom desempenho de todas as atividades.

2 RESULTADOS

Recrutamento e seleção é uma área de recursos humanos que tem como objetivo atrair e escolher e a contratação as pessoas certas para as vagas disponíveis. O processo de recrutar e selecionar candidatos são a avaliação que sempre ocorre por meio de entrevistas e testes de competência e a fit cultura. Escolher da melhor forma o candidato com suas competências e qualidades exigidas, Descobrir suas técnicas e suas habilidades que serão de uso fundamental ao cargo que será preenchido.

Este artigo tem a apresentar o conceito também de como serão aplicadas o recrutamento e seleção por competência, definidos seus aspectos positivos e negativos, havendo os debates cerca do modelo da gestão por Competência colocada nas rotinas na área de recursos humanos passando a ideia dentro de uma organização suas dificuldades e benefícios prestados.

2.1. breve história sobre o recrutamento

De acordo com (DAYSE RODRIGUES, 2009), sempre que se tem a intenção de conhecer melhor alguma coisa ou alguém, recorre-se a sua história. Fazemos isso para conhecer empresas, pessoas, teorias, conceitos etc. a primeira contratação foi na China, onde foi criada de fato uma longa detalhada descrição de cargo, obtendo os resultados satisfatórios. Posteriormente, a universidade de Harvard iniciou a escolha de pessoas em bases psicológicas. Em 1917, apareceram as primeiras associações destinadas à seleção de pessoas (Silva e Nunes, 2002).

2.2. Recrutamento

O objetivo é atração de candidatos, visando cargos específicos para a organização. É um sistema de informação no qual a instituição divulga e induzir ao mercado de recursos humanos as oportunidades que sujem para se empregar no cargo que terá para preencher, também tem a função de recrutar e selecionar as pessoas como matéria prima básica (candidatos) para o funcionamento certo.

Quais os tipos de Recrutamento

Existem três tipos de recrutamento: O recrutamento interno, recrutamento externo (que há duas abordagens diferentes dentro dele a direta e a indireta) e por fim o recrutamento misto.

2.3. Vantagens e desvantagens dos recrutamentos

Vantagens do recrutamento interno:

- Economia para a empresa — Ao investir no recrutamento interno, algumas etapas atípicas do processo de seleção externo serão descartadas. Como a

divulgação de vagas em diferentes canais, a análise detalhada de currículos, as longas entrevistas e por aí em diante.

- Rapidez — O recrutamento interno permite ao setor de RH atuar com mais rapidez e agilidade, isso possibilita uma economia de tempo no processo e traz mais qualidade a escolha feita.
- Fonte de motivação para os funcionários — A maioria dos funcionários desejam crescimento na carreira. E saber que há possibilidade de participar de um processo seletivo interno, desperta a motivação para evoluir. Além disso, é uma situação favorável de oferecer uma contribuição ainda maior para a organização e demonstrar seu próprio potencial.
- Apresenta maior índice de validade e de segurança — O candidato já é conhecido, não havendo necessidade na maior parte das vezes de período experimental, integração e indução à organização ou de informações Cadastrais. A margem de erro é reduzida, graças ao volume de informações que a empresa reúne a respeito dos funcionários.
- Desenvolve sadio espírito de competitividade — Em um local onde se pode crescer profissionalmente, a competição se desenvolve e permite o crescimento dos funcionários e das empresas. Então ao saber que é possível ter uma posição melhor, as pessoas podem colocar mais esforço para serem considerados na contratação.
- Aproveitam investimentos da empresa em treinamentos — O recrutamento interno geralmente requer um menor investimento de recursos e tempo para encontrar as pessoas, com isso os investimentos poderão ser usados em processos de T&D.

Desvantagens do recrutamento interno:

- Pode gerar conflitos de interesse — Pode gerar rivalidade entre os funcionários que se candidataram e não foram recrutados podem ficar Desmotivado, e diminuir seu rendimento profissional, para que essa situação não aconteça. É importante realizar um processo muito transparente.
- Provocar rotatividade excessiva — Os funcionários que se candidataram e não foram recrutados podem ficar desmotivados e se demitirem.
- Conduz a uma limitação das pessoas — Ao alocar um funcionário do quadro em um novo cargo, ele pode se sentir acomodado. Já que conhece a cultura da organização, sabe que foi selecionado porque é capaz de assumir a nova função e se relaciona com os membros da instituição há certo tempo. Todas estas questões são capazes de gerar sensação de privilégio. Assim, ele corre o risco de não fazer suas atividades com entusiasmo.
- Não pode ser feito em termos globais dentro da organização — Assim que um funcionário antigo na empresa é promovido, ele deixa um cargo desocupado. Desse modo, o setor de recursos humanos deverá considerar contratar nova pessoa para equipe, é essencial para que nenhum profissional fique sobrecarregado e outras atividades sejam afetadas.

Vantagens do recrutamento externo:

- Possibilitam novas ideias — Atrair um profissional que está de fora da empresa e que realiza as suas atividades de outra maneira possibilita novas ideias. Isso porque ele trás uma visão diferente daquela vivida pelos atuais colaboradores da empresa, o que aguça novas soluções para problemas recorrentes. Por meio de possibilidades na realização das tarefas, principalmente aquelas que as tornam mais ágeis, são maiores as

capacidades de obter grandes resultados. A união de novas técnicas e habilidades trazidas pelo profissional que vem de fora pode contribuir com novas ideias e estratégias. Esse profissional também está mais disposto a propor mudanças, afinal, vem de um ambiente diferente. Para tal, é fundamental que a organização elabore uma lista com as necessidades atuais e futuras em relação ao contratado, montando um perfil desejado e aumentando a chance de uma contratação efetiva.

- Enriquece o RH da organização — Por mais que a organização tenha uma cultura organizacional sólida, pode ser que o plano de progressos não esteja em dia, prejudicando a substituição de um profissional que ocupa um cargo de alta gerência por outro que deveria ter sido preparado para isso.

Quando isso ocorre, o recrutamento externo se torna a opção mais viável. Facilitando a seleção profissional, pois coloca a organização em contato com diferentes pessoas. Assim, os recrutadores têm mais opções para escolher, tornando a seleção mais fácil, pois é possível escolher um candidato com base nas necessidades presentes e futuras. Portanto, é fundamental que a organização faça uma pesquisa interna para que essas carências sejam listadas. Trata-se de um levantamento contínuo, que envolve todas as áreas e níveis do negócio.

- Trás novas competências para a organização — É fato que as organizações estão sempre em busca dos melhores talentos. No entanto, os profissionais que têm características desejadas pela empresa podem estar em outras companhias e somente o recrutamento externo é capaz de criar uma ponte.

Por meio de um recrutamento estratégico, a organização consegue encontrar esses profissionais a partir das características que ela considera como essenciais para o próprio desenvolvimento. Vem daí a importância de se traçar um perfil desejado, bem como as necessidades do negócio.

Quando a organização atrai novos talentos, todos ganham, especialmente, o capital humano. O conhecimento dentro da companhia é renovado e as pessoas se sentem mais motivadas em evoluir, afinal, ninguém deseja ficar para trás.

Existe também uma troca maior de experiências, facilitando o trabalho em equipe. Vale destacar que é muito importante instituir em a organização uma cultura colaborativa, que integre setores e pessoas.

Desvantagens do recrutamento externo

- Mais demorado — O tempo gasto com escolhas e movimentação das técnicas mais adequadas para influenciar as fontes de recrutamento, atração e apresentação dos candidatos, recepção e triagem inicial, encaminhamento à seleção, aos exames médicos, à documentação, liberação do candidato do outro emprego e admissão, não é pequeno. Quanto mais elevado o nível do cargo, mais lento será o processo.
- Maior investimento — O fato de obter resultados rápidos implica em um investimento maior. Será preciso investir mais tempo, dinheiro e esforço com anúncios, jornais, honorários de agências de recrutamento, despesas operacionais relativas a salários e encargos sociais da equipe de recrutamento, material de escritório, formulários.
- Menos seguro — Os candidatos externos são desconhecidos o que supõe uma insegurança maior do que se alguém de dentro da organização fosse promovido. Apesar das técnicas de seleção e do prognóstico apresentado, as organizações admitem o pessoal por meio de um contrato com período experimental justamente para estabelecer segurança entre o novo funcionário e a empresa.

Vantagens de recrutamento misto

- Possibilidades para os funcionários da organização — Por conter candidatos internos, o recrutamento misto valoriza os colaboradores que já se encontram na empresa, oferecendo a eles a chance de mudar de área, subir de cargo ou encarar novos desafios. Essa atitude mantém em alta o clima organizacional,

já que cria uma relação de confiança entre os funcionários e a companhia, uma vez que as vagas não são preenchidas por indicações ou favorecimentos. Outra vantagem é a retenção de talentos. Os profissionais da organização sentem-se respeitados e percebem que realmente tem chances de crescer lá dentro. Por isso, pensam duas vezes antes de aceitar ofertas de outros lugares, nos quais talvez não tenham essa oportunidade.

- Incentivar ao desenvolvimento profissional — Quando sabem que a empresa faz recrutamento misto, os colaboradores saem da zona de conforto e buscam se desenvolver profissionalmente por meio de cursos, capacitações e experiências. Isso acontece porque eles sabem que precisam estar aptos para quando as oportunidades chegarem. Afinal, além de concorrer com os próprios colegas, também haverá profissionais qualificados do mercado envolvido.
- Viabilidade de distribuir vagas — Se possuir mais de uma vaga disponível para o mesmo cargo, é viável adotar dois caminhos diferentes no recrutamento misto. Como já explicamos, é possível aderir à concorrência equilibrada ou por cotas. A concorrência equilibrada é aquela na qual os candidatos são avaliados com os mesmos critérios, levando em conta apenas suas competências técnicas e comportamentais. Nesse modelo, pode acontecer de todas as vagas serem preenchidas por candidatos externos ou internos, dependendo dos resultados do processo seletivo.
- Avaliação de processos internos — Quando você usa o recrutamento misto, consegue avaliar a eficácia dos processos seletivos da organização, a capacitação dos seus funcionários, a qualidade do clima organizacional e a motivação das equipes. Quanto mais o público interno se candidatar a uma vaga, significa que a empresa está no caminho certo no que diz respeito às estratégias de comunicação interna, endomarketing, ambiente de trabalho, remuneração, benefícios, entre outras.

Desvantagem do recrutamento misto:

- A desvantagem do recrutamento misto está na dificuldade de achar o equilíbrio para os dois públicos o interno externo e interno que tenham a

mesma chance. Pessoas que vem de fora acreditam que estão em desvantagens e muitas das vezes não destaca bem o potencial que possui durante a entrevista. É preciso encontrar possíveis estratégias para a desconstrução a imagem e direcionar o processo.

3.4 A seleção de pessoas

Segundo Chiavenato (2006) seleção constitui a escolha do homem certo para o lugar certo. De acordo com Pontes (2010) seleção vem a ser o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados.

Definisse seleção como conjunto de regras e diferentes estratégias que visa selecionar o candidato apropriado para a vaga. É considerada como a segunda fase do processo seletivo, a seleção exige muito do candidato para o preenchimento do cargo. O recrutador precisa ser muito objetivo possível na hora da entrevista mostrado para os candidatos uma boa imagem e mostrar a eles que estão passando por um processo seletivo sério.

Para Chiavenato seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos à pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para alcançar os critérios de seleção para posição disponível, considerando as atuais condições de mercado (Chiavenato, 1999, Página 107).

A seleção é importante, porque é através dela que há a definição da admissão e dispensa dos candidatos recrutados.

Existem oito tipos de entrevista para seleção

1. Entrevista técnica

Ela avalia conhecimentos técnicos específicos. Ela é a etapa onde a empresa visa como você aborda, reage e soluciona problemas que podem acontecer no trabalho.

2. Entrevista comportamental ou por competência

É o tipo mais comum no processo seletivo. É aquela em que o entrevistador pede que o candidato conte situações reais que já passou que possa mostrar como ele fez para atingir uma meta desafiadora ou resolver um problema de comunicação.

3. Entrevista coletiva

Ele avalia vários candidatos de uma vez só. Elas ocorrem quando o conhecimento técnico e as habilidades dos profissionais coincidem muito

4. Entrevista estruturada

Ela possui roteiro pré-definido de perguntas e de como serão feitas. As perguntas são mostradas igualmente para todos os candidatos. São realizadas por meio de questionários que possuem perguntas objetivas, como, marcar "SIM ou "NÃO. Pode ser realizada presencialmente ou pela internet.

5. Entrevista Não estruturada

É aquela que possui um formado estilo diálogo Por ter essa formação cabe ao entrevistador focar em um tema como, formação acadêmica, interesses profissionais e etc., para que não perca o foco da entrevista e deixa de obter informações de mera importância sobre o candidato. Esses assuntos devem ser abordados de forma que o candidato se sinta a vontade.

6. Entrevista semiestruturada

Ela consiste em perguntas pré-definidas, mais, tem maior espaço para mudar o roteiro determinado previamente, e tem maior flexibilidade de abordar diferentes assuntos por ambas as partes.

7. Entrevista por vídeo

Visto que o mundo vem sendo dominado pela tecnologia, esse método tem sido muito utilizado. A entrevista por vídeo é muito prática pelo motivo de não haver deslocamento por parte do entrevistador, visando a comodidade e redução de custos, ela possibilita que o mesmo estando distante de empresa, com uma boa conexão para que a entrevista seja realizada com sucesso.

8. Entrevista desafio

Este método resume em criar situações que exijam raciocínio lógico, comportamentos, competências e habilidades que o entrevistador espera do

candidato A entrevista desafio exige um maior planejamento, por isso, aplica-las em dinâmica de grupo pode facilitar o trabalho do entrevistador.

3.5 A negociação salarial/contratação e o conceito de empregado e empregador conforme a CLT

Feito pelo gestor responsável pela vaga. Passado por todas as etapas o recrutador certamente já sondou a pretensão salarial dos candidatos, isso irá ajudar a falar sobre salário, que geralmente é o último item a ser discutido.

A contratação referente a o recrutamento e a seleção dos candidatos sempre é oferecida pela a empresa é a parte essencial, que na maioria das vezes acontece às divulgações dos cargos que serão ocupados. Serão selecionados os profissionais que são de adequação para executar os serviços que serão dispostos.

Empregador

A CLT nos mostra que o empregador no seu ART.2º “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O conceito na verdade, será sempre a figura do empregado que regressara o empregador sem importância jurídica, a própria CLT deixa claro no parágrafo 1º do seu ART 2º, dispõe “equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação do empregador, os profissionais liberais, as intitulações de beneficência, as associações recreativas. Ou outras instituições como empregados”.

Negociação Lei n.13.467/2017

Reforma trabalhista o antes

Havia acordos coletivos e as convenções que estabelece condições do trabalho diferente da legislação. Só conferimos ao empregado que é o patamar elevado ao que é mostrado na lei.

Reforma trabalhista o depois

Havia acordos coletivos e as convenções que poderão predominar sobre a lei. As empresas junto com os sindicatos podem firmar as condições de trabalho diferentes que está exposto na lei, não é de suma importância a um grau melhor ao empregado.

3.6 Recrutamento e Seleção por competência

3.7 O conceito de competência

Segundo CARBONE apud BRANDÃO & GUIMARÃES (2006), traz uma breve história do conceito de competência. Inicia relatando que no fim da idade média o termo pertencia a linguagem jurídica, pois fazia referência a faculdade atribuída a alguém ou a uma instituição para apreciar e julgar certas questões. passou a significar o reconhecimento social sobre a capacidade de alguém pronunciar-se a respeito de determinado assunto e utilizado posteriormente para qualificar o indivíduo que é capaz de realizar certo trabalho. De acordo com FLEURY (2002), o conceito de competência é pensado como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam uma alta performance, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas. A autora indica que uma pessoa com competência é demonstrar ter qualificação para realização de atividades, e nos mostrar que aqueles que não possuem atributos são encontrados nestes restritos de círculos. Para KUBO E BOTOMÉ (2003), a competência é definida como um grau de perfeição na atuação de uma pessoa ou seja, no momento de executar um cargo ou atividade, o profissional, dependendo do contexto em que se encontra, pode desempenhar com maior ou menor grau de perfeição. Finalizado com CHIAVENATTO (2000), competências são aquelas características pessoais essenciais para o desempenho da atividade e que diferenciam o desempenho das pessoas.

Os graus de perfeição na atuação onde a profissional irá atuar na empresa com adaptação de BOTOMÉ E KUBO (2003)

Perícia-
Habilidade-
Competência-
Aptidão-
Informação-



Os três pilares da competência (CHA)

Conhecimento - É um repertório de informação adquiridos ao decorrer da vida seja através da leitura ou experiências vividas.

Habilidade - É quando usamos nossos saberes e conhecimentos para lidar e resolver os problemas.

Atitudes - É a forma como agimos em determinada situação, como falamos e como nós comportamos ou como nos dirigimos a alguém, e os nossos conhecimentos e experiências nos farão tomar as atitudes mais sábias dentro de qualquer contexto.

Rebaglio (2001) relata que os conhecimentos as habilidades e as atitudes que necessitamos para desenvolver todas as atividades são nossos diferenciais de excelência, qualidade e resultado.

A seleção por competências funcionam dessa forma:

Perfil - É fundamental ter a definição dos candidatos desejados, buscar informações com os gestores da área e façam às listas das competências importantes e dos pré-requisitos da ocupação a vaga.

Currículo - Os recrutadores analisam todos os documentos dos candidatos com a isenção e imparcialidade. Com a realização da triagem dos currículos em busca do profissional que se encaixe na função. Fazer um checklist das competências que são exigidas para o perfil.

Realização de dinâmica - Que ocorrem na forma individual ou em grupo, que objetivo principal é avaliação das habilidades profissionais e sociais do candidato.

A aplicação de testes técnicos e psicológicos - Oportunidades para encontrar candidatos que fornecem respostas alinhadas com o cargo que disputam e com a descrição certa.

Fase de entrevista- As pessoas que apresentam o maior destaque nas etapas anteriores serão dirigidas para as entrevistas, com o analista de RH e pelo responsável pela área/função serão conduzidos.

3.8 Tecnologia no Recrutamento por Competência

Todas as etapas do recrutamento por competência são realizadas através da tecnologia, que possui ferramentas de uso exclusivo na gestão dos recursos humanos. A inteligência na atualização de dados, que é o foco na inovação, que permite que os profissionais de RH tenha a facilidade em realizar varia tarefas do recrutamento e seleção. Por exemplo, um algoritmo tem a facilidade de fazer o trabalho fazendo a triagem inicial dos currículos, com a filtragem nos candidatos que realmente se encaixem nas competências que são exigidas.

Na hora que acontece às avaliações as competências técnicas, como um jogo com missões e as pontuações poderão ser uma excelência na maneira de testar as habilidades do candidato. São realizados os SOFT SKILLS, que avalia a personalidade e ao comportamento, através de seleção com vídeo-curriculo com a capacidade de revelar a atitude do candidato. São tecnologias que estão 100% disponíveis para agilizar o recrutamento e a seleção por aptidão, para que a empresa tenha foco nas novas funções estratégicas.

3.9 Benefícios e dificuldades da implantação de recrutamento e seleção por competência

Os benefícios de recrutamento e seleção por competência o mais importante é ter um caráter assertivo quanto for preencher todos os requisitos necessários para a vaga. Observam-se sempre os melhores desempenhos no futuro dos profissionais que serão escolhidos, pois dentro de uma organização os erros tornam-se constantes por seguir um padrão de recrutamento e seleção, tendo uma vaga pretendida. Serão analisados os comportamentos das pessoas como ela irá se mostrar dentro do conjunto da empresa. Com a realização dos testes como o candidato irá se comporta em situações da pressão em si, nos relacionamentos interpessoais nas tarefas realizadas. O psicológico dos candidatos será testado.

Serão reduzidos custos com treinamentos, e com o retrabalho na realização

de novas contratações feitas no RH, isso é mostrado como benefício no método de recrutamento e seleção por competência, pois é através da sua assertividade, que garante os profissionais bem preparados que sejam contratados e tenha que se manter no cargo fixo. Com a redução de custos também há a possibilidade da identificação de outras competências, além das desejadas. Agregar mais os cargos que estão disponíveis, excluir a necessidade dos desdobramentos das funções nos cargos pretendidos, por competência que geram a busca e gastos com os novos profissionais, assim sendo selecionadas, avaliadas as competências organizacionais. Temos relatar que o recrutamento e seleção por competência se mostra ser extremamente benéfico para a gestão de RH.

REBAGLIO (2001) diz que:

Proporcionar boa adequação do profissional à empresa e à atividade a ser desempenhada possui um processo sistemático com mais foco e objetividade; ser mais consiste na identificação de comportamentos relevantes para a vaga; ter contratação de sucesso; evitar prejuízos com reabertura de processos seletivos e com funcionários ineficientes, garantir turnover mais baixo consequentemente, aumentar a produtividade.

As dificuldades de recrutamento e seleção por competência gera uma série de adversidade quanto a sua incorporação. Tentar a implantação de modelo e RH'S como métodos ainda arcaicos e engessados seria a primeira dificuldade. A seleção por competências modifica os processos e o deixando específico e pessoal, o que mostra ser um problema para os profissionais que não conseguiram ser adaptar ao sistema por competências, mostrado da forma errada os instrumentos de uso para a análise. O fator tempo é outra dificuldade, muitas das vezes o processo de abertura de vagas requer o fechamento imediato.

Por fim seriam entender quais são suas necessidades de cada órgão sobre a respeito das habilidades dos funcionários que o integram. Todo profissional de RH deve principalmente conhecer bem todo o organograma e saber quais são suas funcionalidades da instituição, que de certa forma ou não representa com contratempos aos procedimentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de seleção está em constante mudança na estrutura da organização em relação às pessoas em desenvolvimento. Foram apresentadas as etapas de um processo seletivo, uma breve história sobre a palavra recrutamento e seguindo com as vantagens e desvantagens dos recrutamentos. Mostrando como são realizadas a seleção de pessoas e as demais entrevistas. O conceito resumido de empregado e empregador de acordo com a CLT.

Com a finalidade de relatar o recrutamento e seleção por competência, o famoso conceito do “CHA”, a necessidade da tecnologia no meio do modelo da competência. Apresentado quais os benefícios e dificuldades que acarreta o modelo de recrutamento e seleção por competência aos RH'S organizacionais.

Concluimos se então que é importante ressaltar o caráter assertivo do recrutamento e seleção que é dito como “raio-x” geral dos candidatos, com a probabilidade de erro diminua consideravelmente com a diminuição da rotatividade de pessoas na empresa, com a criação de um elo maior entre a corporação e o colaborador.

REFERÊNCIAS

Abba cursos online.

Administradores.com.br/artigos/recrutamento-e-seleção.

Blog.woli.com.br/entenda-o-que-e-recrutamento.

[Blog.revelo.com.br/recrutamento/seleção-por-competencias- o que e e como fazer/](http://Blog.revelo.com.br/recrutamento/seleção-por-competencias-o-que-e-e-como-fazer/).

Congresso nacional de excelencia em gestão-
artigo(inovarse.org/sites).

<https://www.vagas.com.br/profissoes/entrevista-de-emprego>.

<https://www.google.com/amp/s/www.gepy.io/blog/como-deve-ser-feita-negociacao-de-salario>.

OLIVEIRA ,Rita de Cássia Alves de. Desvendando o Departamento de pessoal.Santa cruz do rio pardo/ SP:Editora viana,2018. Págs. 49/5.

Seget X/simpósio de artigos excelencia. (aedb.br/seget/arquivos/artigos).