

ANALISE DE MELHORIA EM PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Brugnarotto, D. L.S. Pegoraro, D.K. Molozzi, E.E. Santo, F.D. Brugnarotto, J. A. Parckert, T.T. Padilha, S. Popp, T.R.

Resumo

O processo de Recrutamento e Seleção é uma ferramenta de grande valia nos dias atuais. As empresas buscam encontrar os profissionais que melhor se encaixem nos perfis e competências solicitados. O processo inicia-se a partir da necessidade de contratação de mão de obra, por uma determinada organização e tem várias etapas a ser seguidas, após esse momento da abertura da vaga. Como bem cita, Chiavenato (2006, p. 165) o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Para análise deste trabalho foi escolhido o processo de recrutamento, pois o processo adequado de recrutamento e seleção é parte fundamental para colher bons resultados e alcançar objetivos em qualquer empresa. COCENZA e COSTA, 2009, falam que recrutar e selecionar pessoas não são apenas anunciar vagas e contratar mão de obra, envolve todo um processo que necessita planejamento. Sendo de extrema importância seguir as etapas de forma organizada e respeitando todos processos, pois fará a diferença no resultado final, uma vez que as empresas.

O processo de recrutamento desenhado apresenta os seguintes departamentos: Equipe de gerência que irá definir a abertura de vaga, salário; Equipe de recursos humanos (Psicólogos, Administradores, Estagiários);

Equipe de Marketing interno/externo rádios empresas terceirizadas e candidatos. O processo de recrutamento e seleção organizacional é um processo muito importante para o bom funcionamento e crescimento das organizações no mundo de hoje. Assim, percebendo que cada vez mais são necessárias, pessoas eficientes e capacitadas para a realização das atividades propostas pelas empresas, o processo de recrutamento e a seleção passam a ser chave fundamental.

O processo que inicia na definição dos requisitos e competências relacionados a vaga, essa parte do processo normalmente é desenvolvido pelo setor de gerência, com a definição da abertura da vaga, juntamente com a equipe de recursos humanos (psicólogos, administradores, estagiários, entre outros), que iriam fazer a descrição completa do cargo com atividades, os requisitos na formação, experiência e outras competências necessárias, bem como delimitar a remuneração e definir o tipo de contrato de trabalho. Após esse primeiro passo, temos a divulgação da vaga, que é feita através de canais de comunicação, como rádios, redes sociais, empresas terceirizadas, contatos com sindicatos, conferências em universidades, agências de recrutamento, programas de trainee, entre outros. Além das recomendações dos colaboradores interno.

Em seguida, entra na fase de triagem curricular, onde é necessário parar para filtrar os currículos recebidos, a partir da compatibilidade do candidato com a vaga disponibilizada, para darmos andamento ao processo. Para que assim, possamos iniciar a avaliação dos candidatos, pois, os currículos já foram selecionados e passam para a fase de avaliação textual e estrutural (apresentação /descrição), questionários, testes técnicos e psicológicos, entrevistas pessoais ou por vídeo conferência, com dinâmicas em grupo, entre outras maneiras que podem ser implantadas pelas organizações.

Dado o processo até aqui, chega-se a sua finalização, a partir desse momento, delimita-se o candidato que melhor teve resposta e se adequou a descrição da vaga, são emitidos pareceres positivos e negativos para os participantes, finalizando o processo para alguns e iniciando um novo processo com a integração e acolhimento pelos candidatos selecionados.

Como citamos anteriormente o processo de recrutamento e seleção organizacional é um processo muito importante para o bom funcionamento e crescimento das organizações no mundo de hoje. Ao analisar possíveis melhorias para esse processo, pensamos em algo muito atual e a principal ferramenta utilizada, principalmente em tempos de pandemia, que é o investimento na inovação tecnológica, ferramentas, testes, programas, redes sociais (como o linkedin) que possam auxiliar nas análises de perfil é algo extremamente válido, como basicamente todo o processo pode ser feito de forma online. Além disso, as novas políticas de inclusão social trouxeram junto uma mudança no perfil dos profissionais de diversos segmentos e no modo de atuação do RH, que precisou adequar posturas e estratégias para recrutar perfis alinhados com a cultura das empresas, para isso o mapeamento de competências, de perfis, delimitar quadros de vagas, bem como, pesquisa de clima organizacional, faz conhecer aquilo que melhor se encaixa naquela determinada organização. Assim, entender que uma avaliação bem planejada das necessidades da empresa é o que vai garantir o crescimento organizacional. Sendo que os principais pontos para melhorar o processo, é conhecer bem a vaga a ser preenchida, seus requisitos, competências que a vaga exige. Ter em mente que o recrutamento pode ser externo, mas também interno, investir em um processo seletivo online, usar as ferramentas e programas, softwares que podem auxiliar na avaliação. Criar um banco de dados interno da empresa. Não esquecer de anunciar e divulgar corretamente a vaga, para evitar retrabalho e principalmente dar atenção no pós-contratação. Conforme o transcorrer do trabalho, observamos que o processo de recrutamento e seleção é um conjunto de atividades ordenadas, pelas quais as organizações criam métodos para definir e conseguir, os candidatos mais qualificados para uma determinada vaga de trabalho. Buscando a pessoa certa para as suas diferentes áreas de atuação. Percebeu-se na construção do projeto que recrutar e selecionar pessoas é um processo que deve ser realizado através das técnicas adequadas de recrutamento e seleção de pessoal, avaliando a importância de um programa de métodos a serem traçados e adotados pelas organizações,

para que assim haja a melhor consonância entre o candidato e as exigências da vaga. Para tanto, tais métodos precisam estar bem alinhados e definidos por todos os setores responsáveis. O projeto expôs uma ferramenta importante sobre o melhor caminho a seguir, a melhor forma, ou ainda o melhor modelo de Recrutamento e Seleção, assim utilizamos dois fluxogramas para demonstrar esse processo. No primeiro demonstramos de forma mais sintética e objetiva, sobre as possibilidades já existentes no mercado sobre o recrutamento e a seleção. No segundo fluxo, procuramos delinear melhorias e apontar inovações, para cada vez mais aperfeiçoar e atender as necessidades do mercado. Por fim, sabe-se que o processo de Recrutamento e Seleção é um fator decisivo no desenvolvimento e aperfeiçoamento organizacional, pois além de serem processos com inúmeras fases, são métodos complexos ao longo dos quais uma falha pode comprometer o desenvolvimento da empresa. Alinhar os métodos, conhecer o funcionamento, estudar os perfis e competências que funcionam e deixam de funcionar, torna-se um conjunto chave para conseguir excelência.