

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

DIAS, Carla Regina Faustino

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais-FAEG

carla@refrisaojose.com.br

FERREIRA, Silvana

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais de Garça-FAEG

silvanaferrera02@hotmail.com

SILVA, Thiago Ferreira

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais de Garça-FAEG

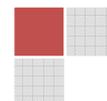
thiago.fersi@bol.com.br

RESUMO

Recrutamento e seleção é o setor responsável por todo o processo de contratação de funcionários, desde os anúncios das vagas, filtragem dos candidatos e integração dos novos funcionários em suas respectivas vagas, buscando nesse processo sempre encaixar as habilidades e limitações de cada pessoa ao cargo, garantindo assim o funcionamento da empresa em perfeita harmonia. Esse sistema deve ser bastante dinâmico adaptando ao mercado de trabalho e também as necessidades da mesma. O objetivo de analisar e mostrar a importância do processo de recrutamento, seleção e contratação de funcionários, utilizados na maioria das empresas, busca mostrar que entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

ABSTRACT

Recruitment and selection is the sector responsible for the process of hiring employees, since the announcements of vacancies, screening candidates and integration of new



employees in their places, looking always fit in the process skills and limitations of each person to position, thus ensuring the operation of the business in perfect harmony. This system should be dynamic enough to adapt to labor market needs and also the same. The purpose was to investigate and demonstrate the importance of the recruitment, selection and hiring of employees, used in most companies, seeking to show that among the candidates recruited, those best suited to existing positions of the organization to maintain or increase the efficiency and performance in framework plan.

1- INTRODUÇÃO

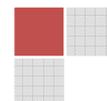
O recrutamento e seleção estão presentes em todos os momentos de nossas vidas, para concursos, vestibulares, trabalhos e etc.

Nas páginas que seguem, veremos um apanhado de técnicas e estudos que nos mostram as principais formas de recrutamento e seleção de pessoas; os estudiosos e aproveitaremos para demonstrar a conseqüência da má escolha em uma categoria de agentes de todos os níveis hierárquicos, que não estão preparados para atender a necessidade da mesma.

O recrutamento e seleção tem sido um desafio para muitos administradores e até psicólogos que vem tentando explicar o funcionamento deste sistema fazendo com que agem para alcançar os objetivos e sabe-se que ainda existe muita dúvida como recrutar e selecionar pessoas.

Como diz Chiavenato (1979, p.46):

Toda organização vive em contínua e dinâmica transformação, e o seu quadro de pessoal sofre constantes mudanças. O suprimento de novos empregados necessários à manutenção da organização faz-se através do recrutamento de pessoal.



Recrutamento compreende todos os procedimentos utilizados pelas empresas para divulgar suas vagas e atrair candidatos potencialmente qualificados a ocuparem um cargo. É a maneira como empresas comunicam e divulgam no mercado suas ofertas de oportunidade de emprego.

Segundo Chiavenato (1979, p.42):

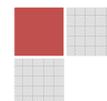
Recrutamento é um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher.

Seleção é o processo sistematizado de escolha entre esses candidatos que foram recrutados. A seleção visa prever qual deles terá o melhor desempenho na vaga em questão para fins de contratação. O recrutamento deve ser bem dirigido, evitando assim que pessoas desqualificadas para a vaga sejam recrutadas. Isso faria com que o processo de selecionar os candidatos se tornasse impossível.

Cabe ao recrutamento trazer para o processo de seleção somente funcionários que atendam aos requisitos que a vaga exige. O recrutamento não deve ser dirigido a todos aqueles que estão disponíveis para trabalhar. Ele deve conter mensagens dirigidas a atrair pessoas com características desejáveis a empresa e a vaga em aberto. Assim se ganha tempo no processo de seleção, ou melhor, dizer, é aí que começa o processo de seleção, pois se eliminam os candidatos que não possuem os requisitos necessários.

Podemos dizer que existem dois tipos de fontes de recrutamento, as fontes externas ou internas. Quando resolvemos usar as fontes internas, isso significa que será contratado para a vaga em questão funcionários que já trabalham dentro da empresa, ou seja, promovendo-o e mudando-o de função. Já a fonte externa, com o próprio nome diz, são os candidatos de fora da empresa trazendo novas idéias e novas energias.

O objetivo final do recrutamento e da seleção é colocar o profissional certo para exercer a função correta da maneira mais eficiente possível.



2 – IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção de pessoal é constituído em atividades consideradas mais importantes na área de RH. Na maioria das vezes a pessoa não mostra as experiências necessárias assim como os conhecimentos.

Segundo Chiavenato (2000, p.80):

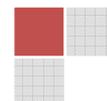
As empresas bem-sucedidas investem pesadamente em tempo laboral do seu pessoal de primeira linha para recrutar e selecionar pessoas. E a explicação para isso é bastante simples. No futuro, o empregado médio devera ter a sua disposição uma infra-estrutura de apoio muito melhor para poder trabalhar. Mas, em contrapartida, o empregado médio deverá, pessoalmente ou em grupo, contribuir em medida muito maior do antes.

Se pensarmos a respeito nota-se que em todos esses pontos o fator humano está envolvido, ou seja, por mais que haja tecnologia e avanço o fator humano sempre estará presente no sucesso ou fracasso de uma empresa. Ou seja, as pessoas que executam o trabalho e a maneira como o fazem, ainda fazem grande diferença, por esse motivo o principal capital de uma empresa é formado pelas pessoas, denominado capital intelectual. E por esse motivo que os principais profissionais das áreas de recursos humanos vêm a cada dia sendo mais valorizados, afinal, cabe a eles buscar as pessoas certas para as funções, integrá-las na empresa e mante-las satisfeita com seu emprego.

Segundo Lodi (1986, p.23):

A importância do recrutamento varia de acordo com o ciclo econômico, as crises de desenvolvimentos, as crises políticas e sociais, os meses do ano, e, às vezes, a flutuação de estação nos tempos de prosperidade aumenta o numero de empregos e aumenta a competição das indústrias pela mão de obra disponível.

Segundo Lodi (1986, p.20):



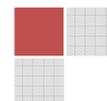
Com o recrutamento positivo, a seleção passa à sua função negativa, elimina os inadequados e indica os melhores para que sejam contratados. É interessante apreciar esse aspecto negativo da seleção. Na realidade, ela não se cria bons candidatos, apenas os identifica e apresenta.

Em uma empresa em que o setor de RH está bem organizado, não é possível uma pessoa sozinha exercer todas as funções que são exigidas, o recrutamento e seleção, departamento pessoal, serviço social e benefícios, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, segurança do trabalho e medicina do trabalho são alguns desses setores. Nem todas as empresas possuem todos esses setores estruturados e em funcionamento. Empresas pequenas e relativamente novas costumam ter apenas o departamento de pessoal organizado, outra, mesmo com uma estrutura capaz de sustentar todos esses setores e atividades preferem terceirizar um ou mais deles, ou seja, contratar outras empresas especialistas nessas atividades para realizar esses serviços.

3 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações estão se aperfeiçoando cada vez mais para suprir as exigências do mercado. Não se adequara essas novas exigências é ficar a margem deste processo. Há uma necessidade de valorizar o potencial humano, uma vez que existe uma carência de profissionais muito grandes. As organizações percebem a cada dia que não são feitas só de máquinas, as principalmente por pessoas. O departamento de recursos humanos, aos poucos, deixa de ser “conhecido” como um departamento que calcula os salários e benefícios dos funcionários, e passa a ser, dentro da organização, um dos departamentos fundamentais para que haja uma evolução do desempenho pessoal, profissional e cultural, tanto da organização como dos funcionários.

4 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos. – São Paulo: Atlas, 1979.

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar RH (de um centro de despesa) em um centro de lucro. – 2 ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

LODI, João Bosco. Recrutamento de pessoal. - 5 ed. São Paulo: Pioneira, 1986.

