

TIPOS DE RECRUTAMENTO E SUA IMPORTÂNCIA PARA UMA GESTÃO ADEQUADA DE PESSOAS APLICADAS A EMPRESAS.

MICHEL, Murillo

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerencias
murillo@faef.br

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade demonstrar como o recrutamento e suas formas podem influenciar a gestão e os resultados empresariais. Com a evolução da gestão de pessoas que acontece após a revolução industrial é cada dia mais freqüente a visão de que as pessoas são o maior capital que uma empresa possui garantindo o sucesso e atingindo cada vez mais os resultados esperados. O recrutamento garante pessoas engajadas e comprometidas com o ideal empresarial e podem também influenciar a forma de competir e buscar resultados desejados pela organização.

PALAVRAS-CHAVE: Administração, Gestão de Pessoas, Recrutamento, Empresas, Competitividade.

TEMA CENTRAL: Administração organizacional

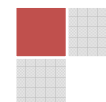
ABSTRACT

The present work has as purpose to demonstrate as the conscription and its forms can influence the management and the results administration. With the evolution of the management of people that happens after the industrial revolution is each more frequent day the vision of that the people are the capital greater that a company possess more guaranteeing the success and reaching each time the waited results. The conscription guarantees engaged and engaged people with the enterprise ideal and can also influence the form to compete and to search resulted desired for the organization.

KEYWORDS: Administration, Management of People, Conscription, Companies, Competitiveness.

1 – INTRODUÇÃO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO

O grande avanço das indústrias aconteceu após a revolução industrial, conseqüentemente a necessidade também de um número maior de mão de obra.



Com a industrialização e com a forma de gerenciamento que ocorreu no início dessa era industrial, não havia a necessidade de mão de obra com muita especialização. Ao longo dos anos com desenvolvimento da tecnologia aumento de concorrência e globalização começa existir uma necessidade bem maior de mão de obra especializada. Com toda essa evolução a necessidade de um recrutamento bem realizado otimizando recursos e promovendo pessoas ideais para cargos em organizações trazem conseqüências benéficas as empresas de todos os portes. Segundo CHIAVENATO (2000), recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

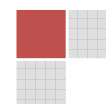
É através do processo de recrutamento e seleção que o gestor consegue efetivamente verificar se um candidato tem ou não o perfil necessário para preencher uma vaga de trabalho na empresa. Recrutamento é a condição para que a empresa possa escolher a pessoa certa para o cargo adequado.

O recrutamento adequado garantirá condições para uma gestão otimizada que acaba por promover mais sucesso à empresa e também economia com abstinência e rotatividade de pessoas, além de conseguir maiores resultados com pessoas mais eficientes e comprometidas com os ideais da organização.

De acordo com CHIAVENATO (2001), a excelência almejada pelas empresas como uma alternativa de sobrevivência, pode ser alcançada principalmente, na base de investimentos em recrutamento, treinamentos, capacitação e desenvolvimento das pessoas, porém, faz-se necessário um adequado sistema de avaliação de desempenho capaz de indicar o acerto ou não das medidas tomadas.

2- TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem dois tipos de recrutamento: o interno e o externo. O recrutamento interno é utilizado para preenchimento de vagas, através de remanejamento dos quadros existentes na organização. Já o recrutamento externo é utilizado para atrair os candidatos que estão fora da instituição. O gestor de pessoas da organização é



responsável por preencher vagas sempre buscando um melhor perfil e de forma que organização consiga economizar recursos e otimizar resultados.

A maior parte das empresas através do seu recrutador primeiramente busca um candidato interno, o recrutamento interno tem suas vantagens e desvantagens conforme o quadro do Item 2.1. O custo da logística de contratação externa é bem mais oneroso para a organização, porém se o mesmo não conseguir um candidato que consiga preencher os quesitos para o cargo será necessário o suprimento do cargo com algum pretendente externo. O recrutamento externo pode desmotivar os colaboradores da empresa que ao preencherem uma vaga buscam reconhecimento e plano de carreira. Em determinadas situações não há como colocar um colaborador interno quando perfil desejado não é encontrado.

2.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS RECRUTAMENTOS

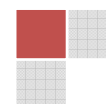
2.1.1 RECRUTAMENTO INTERNO

VANTAGENS

- Aproveita melhor o potencial humano da organização.
- Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários.
- Incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários na organização.
- Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental.
- Não requer socialização organizacional de novos membros.
- Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos.

DESVANTAGENS

- Pode bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas.
- Facilita o conservativismo e favorece a rotina atual.
- Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização.
- Ideal para empresas burocráticas e mecanísticas.



- Mantém e Conserva a Cultura organizacional existente.

2.1.3 RECRUTAMENTO EXTERNO

VANTAGENS

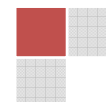
- Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas.
- Enriquece o patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades.
- Aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas.
- Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações.
- Indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

DESVANTAGENS

- Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização.
- Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidade a estranhos.
- Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isso significa custos operacionais.
- Exige esquemas de socialização organizacional para os novos funcionários.
- É mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

2.2 PROCESSO DE RECRUTAMENTO

O ponto de partida de todo processo seletivo fundamenta-se em dados e informações da análise e especificações do cargo a ser preenchido. Os critérios de seleção baseiam-se nas próprias exigências do cargo, uma vez que a finalidade destas é proporcionar maior objetividade e precisão à seleção das pessoas para aquele cargo. Se de um lado temos a análise e as especificações do cargo a ser preenchido, informando os requisitos indispensáveis ao futuro ocupante do cargo, temos, de outro lado, os candidatos profundamente diferentes, disputando a mesma vaga. Nestes termos, a seleção passa a se apresentar em dois tipos de processo: processo de comparação e processo de decisão.



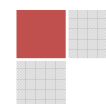
Segundo WONG (2006) “O profissional tem como necessidade participar do desenvolvimento das estratégias da empresa, recrutar e selecionar pessoal, implantar e difundir a cultura da empresa e acompanhar as tendências mundiais da área de RH”.

De um, lado temos a análise e as especificações do cargo a ser preenchido, informando os requisitos indispensáveis ao ocupante do cargo, e dos outros candidatos profundamente diferentes entre si, disputando o emprego, a seleção passa a ser configurada como um processo basicamente de comparação e decisão.

Um recrutamento adequado é aquele que atinge os objetivos empresariais levando em consideração as vantagens e desvantagens citadas no item anterior. Porém é necessário se ater que alguns cuidados devem ser tomados como o acompanhamento dos processos de recrutamento deve ser feito da forma mais criteriosa possível. A economia com custos e rapidez pode desenvolver problemas futuros com o colaborador recrutado. Uma outra possibilidade é que não tendo certeza se a pessoa escolhida internamente atende as necessidades da organização pode se abrir um processo externo em paralelo, posteriormente escolher a melhor opção.

3- INFLUÊNCIA DO RECRUTAMENTO NOS RESULTADOS DE GESTÃO DE PESSOAS

O Processo de recrutamento pode influenciar diretamente os resultados na gestão de pessoas. Dados de pesquisas realizadas recentemente por várias empresas de recrutamento revelam que o processo de recrutamento cria mudanças significativas no cotidiano empresarial. A contratação e o recrutamento correto conseqüentemente pode garantir o sucesso da empresa, com a importância do capital humano cada vez mais em ascensão e com a globalização e aumento da concorrência as pessoas tem um papel cada vez maior na empresa. Com a mudança dos paradigmas que ocorrerão nas duas últimas décadas fica claro que um



bom atendimento, que pessoas satisfeitas e um ambiente de trabalho favorável garantem um maior mercado para a empresa.

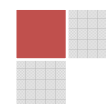
O recrutamento influencia diretamente os resultados obtidos e deve ser realizado buscando os ideais da empresa. Pessoas afinadas com os mesmos ideais e sintonia na metodologia de trabalho podem garantir a diferença e o sucesso com a concorrência de mercado. O custo de contratação de um colaborador que esteja afinado com a empresa torna-se muito alto não só em termos financeiros, mas também com a mudança de gestão do que já está dando certo, a influência de uma pessoa que não esteja comprometida pode influenciar o ambiente e reduzir significativamente os resultados em qualquer gestão.

4- CONCLUSÃO FINAL

Ao longo das décadas houve uma grande mudança progressiva na forma de gerenciar pessoas. Essa evolução e uma mudança drástica de mercado e tecnologia fizeram com que as empresas tivessem que se adaptar a um novo mundo. Um mundo mais competitivo que valoriza o atendimento, a produção e os resultados. Essa valorização e a busca por resultados só são possíveis pela alta tecnologia que o homem desenvolveu ao longo desses anos e também pela mudança de paradigma de enxergar os colaboradores como recursos organizacionais. Embora nem todas as empresas tenham alcançado esse dois níveis.

Diversas pesquisas revelam que o capital humano e a gestão de pessoas podem significar muito na organização ao ponto garantir o sucesso ou fracasso da empresa. Há algumas décadas atrás se pensava que a tecnologia poderia substituir o homem ao longo do tempo notou-se que a máquina ajudou a alçar ótimos resultados, mas principalmente existiu e existe a necessidade do colaborador para operá-la-á necessitando de pessoas cada vez mais capacitadas. O mundo também está cada vez mais exigente, a legislação e o direito do consumidor garantem novas vertentes que antes não eram idealizadas, tornando cada vez mais importante o atendimento e personalização.

Para a contextualização dessa mudança de paradigma e valorização dos colaboradores fica evidente que o recrutamento e o suas formas garantem o



sucesso empresarial a busca de pessoas cada vez mais comprometidas com a organização e que componham o perfil adequado deve começar logo na fase de recrutamento realizado pela empresa. Os tipos de recrutamento são de fundamental importância para descobrir o perfil desejado na hora de recrutar conforme tratado anteriormente neste artigo tanto recrutamento interno e externo possui vantagens e desvantagens.

A garantia do tipo adequado de recrutamento vão de encontro com as necessidades da empresa e a forma com que trabalha, seguindo seus ideais e características próprias. Fica evidenciado que as pessoas fazem a total diferença dentro do contexto empresarial e que de extrema importância à forma de recrutá-las, pois os gastos com um recrutamento não realizado de maneira adequada vão além dos prejuízos financeiros podendo comprometer a vitalidade e o sucesso da organização.

5- BIBLIOGRAFIA

- CHIAVENATO, *Gestão de Pessoas*. São Paulo, Elsevier 2004.
- DRUCKER, P. *O Melhor de Petter Drucker sobre Administração*. São Paulo, Pioneira, 1998.
- GIL, A. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo, Atlas, 1994.
- VIEIRA, É. *Recursos Humanos, Uma Abordagem Interativa*. São Paulo, CEDAS, 1994.
- WERTHER, W. *Administração de Pessoal de Recursos Humanos*. São Paulo, Mc.Graw-Hill do Brasil, 1983.

