

Capacitação em Psicologia Organizacional: Instrumentos para o desenvolvimento organizacional – Recrutamento e Seleção de Pessoas

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

Duas das mais importantes funções de uma organização são o recrutamento e a seleção de funcionários.

O vigor e o bem estar de uma organização depende, em grande parte, de um fluxo estável de novos funcionários, contratados para preencher cargos criados recentemente ou substituindo aqueles que saíram da empresa.

Geralmente, os termos são usados em conjunto e compreendidos como a prática para a escolha dos profissionais mais capacitados e condizentes com o que a organização busca para compor seu quadro de colaboradores.

Porém, são termos com significados diferentes e características próprias, mas que devem ser aplicados juntos para o alcance de metas.

Recrutamento – é o conjunto de informações, de procedimentos e de técnicas utilizados para atrair candidatos potencialmente qualificados para ocupar as vagas existentes em uma organização.

A finalidade do recrutamento é trazer o máximo de profissionais possíveis, dentro das especificações necessárias.

Para recrutar, é necessário que a empresa divulgue informações sobre a vaga, sendo também muito importante o cuidado na escolha do meio de divulgação.

Algumas fontes de recrutamento:

- Por indicação de funcionários;
- Por meio de agências de emprego
- Por meio de sites ou outras formas virtuais;

MÉTODOS DE RECRUTAMENTO

As organizações podem recrutar internamente, externamente ou das duas maneiras.

O recrutamento interno – é o primeiro que deve ser levado em consideração. As empresas precisam compreender os ganhos para ela ao promover um funcionário.

São várias as vantagens do recrutamento interno:

- motivação dos colaboradores;
- estimulação dos demais profissionais a se desenvolverem;
- o funcionário já conhecendo a organização, é muito mais fácil sua adaptação
- o tempo de realização é bastante rápido e os custos são quase inexistentes.

Uma desvantagem é que não há enriquecimento da cultura organizacional

O recrutamento externo – apresenta vantagens tais como:

- traz para dentro da organização profissionais com ideias novas;
- buscar no mercado profissionais com experiência necessária para o desempenho de atividades exigidas pelo cargo
- aproveita os investimentos em desenvolvimento pessoal e profissional realizados por ele mesmo ou por uma empresa onde ele esteve trabalhando.

O recrutamento externo pode ser “aberto” ou “fechado”.

É aberto quando são divulgados o nome da organização ou informações que permitam a sua identificação

É fechado quando o anúncio não divulga o nome da organização e o texto não permite sua identificação.

A seleção de pessoas é uma atividade definida como um processo pelo qual se escolhe sob metodologia específica, candidatos a emprego encontrados através do sistema de recrutamento.

Seleção de Pessoas significa escolher uma pessoa para ocupar um cargo vago em uma organização.

O surgimento da vaga pode ocorrer por vários motivos, tais como a saída do atual ocupante do cargo por motivo de promoção, demissão, ou pela necessidade de ampliação da empresa.

O objetivo da seleção de pessoas é escolher o melhor candidato para o cargo.

A contratação de novos funcionários pode ser um empreendimento dispendioso e difícil que envolve essas quatro etapas:

- Planejar a necessidade de novos funcionários
- Conseguir os candidatos adequados às vagas (recrutamento)
- Decidir quem contratar (seleção)
- Providenciar que a pessoa selecionada assuma a vaga.

Em algumas organizações é responsabilidade do gerente decidir quem contratar, definir o tipo de pessoa ideal para o trabalho e resolver qual candidato se adapta melhor à vaga.

Embora os métodos de seleção sejam criados para se identificarem e rejeitarem candidatos indesejáveis, os melhores métodos também indicam a melhor opção para o cargo.

Para qualquer organização, o objetivo da seleção e da colocação é prever o comportamento futuro a partir do comportamento anterior.

É muito importante compreender que a seleção e a colocação de empregados quase nunca se baseia em apenas um procedimento de seleção.

Em geral, quanto mais importante o cargo, mais procedimentos de seleção são utilizados.

Antes que as decisões quanto ao processo de seleção sejam tomadas, os selecionadores devem ter um conhecimento atualizado do cargo a ser preenchido.

Essas informações são encontradas em um documento que é muito importante que todas as empresas tenham, a Análise e Descrição de Cargos.

Para possibilitar a seleção dos candidatos, é necessário inicialmente obter informações na análise e descrição de cargos:

A descrição de cargos – tem como objetivo oferecer informações a respeito das atribuições dos cargos, ou seja, o que é feito, como e por que é feito.

A análise de cargos – abrange os aspectos comportamentais e físicos, as responsabilidades e as condições de trabalho.

Durante a seleção são realizadas entrevistas, dinâmicas, testes comportamentais e aplicação de outras técnicas para identificar o perfil de trabalho do candidato, avaliando se ele apresenta o perfil traçado pela organização.

Há uma série de processos que podem ser aplicados durante a seleção de pessoas, e fica a cargo do RH da empresa escolher o método de triagem que julgar mais adequado.

O processo de seleção pode utilizar os seguintes instrumentos:

- entrevista de seleção;
- testes psicológicos;
- dinâmicas de grupo;
- provas situacionais.

A entrevista – é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas para obtenção dos dados que interessam para entender o perfil do candidato.

Os testes psicológicos – foram criados e são utilizados para determinar e analisar diferenças individuais em relação a inteligência, aptidões específicas, conhecimentos escolares, adaptabilidade vocacional e dimensões não-intelectuais da personalidade.

Ao escolher um instrumento de avaliação psicológica, o psicólogo deve buscar dados sobre suas qualidades essenciais e sobre a definição do seu objetivo, especificação das características das pessoas nas quais o teste será aplicado, construção dos itens, avaliação da validade, precisão, normatização e padronização.

Para minimizar possíveis equívocos, é aconselhável que o entrevistador estruture suas entrevistas levando em consideração o cargo a ser ocupado.

Dinâmicas de Grupo - as técnicas grupais, devidamente utilizadas, possibilitam levantar hipóteses de como um determinado candidato pode vir a se comportar em um grupo semelhante àquele do qual está participando naquele momento.

As técnicas grupais nos oferecem material riquíssimo sobre as pessoas a elas submetidas, mas nós que as aplicamos, devemos ter especial cuidado ao utilizá-las.

Provas situacionais – são criadas situações/problema de trabalho, focados no cargo a ser ocupado, para que ao resolver o problema, o candidato mostre aspectos que podemos observar seu suposto comportamento numa situação real.