PROFESSOR (A):

ASSIS GUALTER

CONTEÚDO:

Recrutamento de Pessoas

DATA:

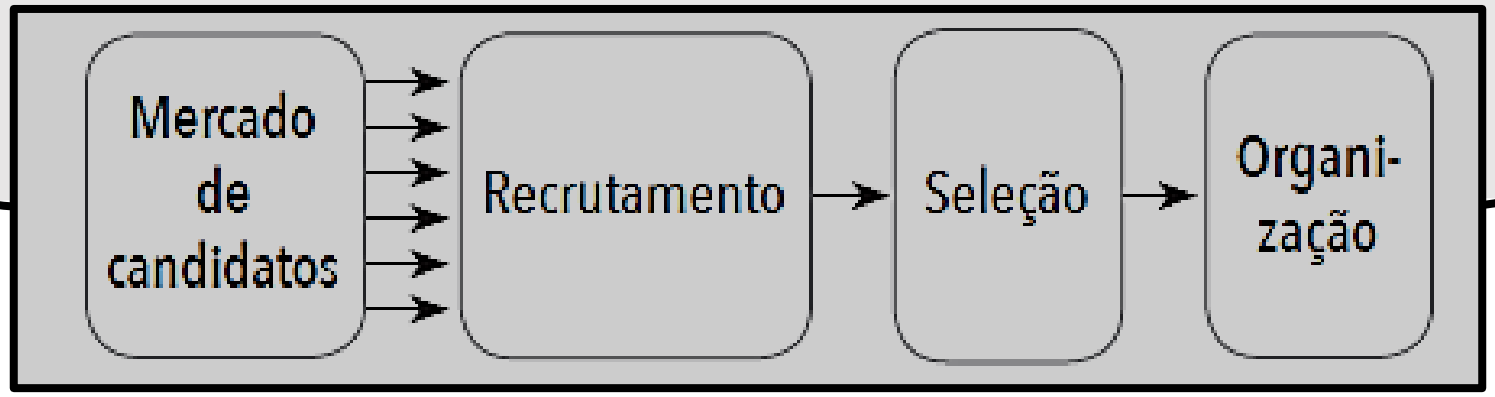
22/09/2020

OBJETIVOS

- Definir o processo seletivo e suas características;
- Entender as tendências que estão ocorrendo no processo seletivo;
- Acompanhar procedimento do processo de seleção

Conceito de Seleção

- A seleção consiste na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível.
- Procuram-se, entre os candidatos que foram recrutados, os que mais se adéquam ao cargo disponível na organização com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização



Conceito de Seleção

- As exigências do cargo correspondem à análise e descrição de funções do cargo, já explicitada anteriormente.
- Os perfis dos candidatos são dados pelas técnicas de seleção.
- O passo seguinte será a decisão de quem preencherá o cargo, sendo esta decisão tomada pela área funcional à qual a vaga pertencer.

Conceito de Seleção

Um método de seleção só é válido quando é capaz de medir as características importantes para o desempenho das atribuições do cargo a ser ocupado e é necessário que exista um número expressivo de candidatos, para garantir a qualidade da seleção.

Técnicas de Seleção

Análise de documentos

- Curriculum-vitae
- Ficha de emprego
- Documentação pessoal e profissional

Entrevista de Seleção

- Levantamento de informações
- Avaliação técnica
- Avaliação psicológica

Teste de Seleção

- Concurso público
- Prova ou teste prático
- Prova ou teste de conhecimentos
- Exames médicos e testes físicos
- Testes e avaliações psicológicos

O currículo

- Embora muitos candidatos apostam que o propósito do currículo é conseguir uma vaga de emprego.

- A maioria dos casos, o seu principal objetivo é conseguir ser convocado para a próxima etapa da seleção, normalmente, a entrevista de emprego.

Tipos de Entrevista

Como em todo processo de comunicação, a entrevista sofre de todos os males de que padecem a comunicação humana.

Para reduzir essas limitações deve-se introduzindo novas perguntas para esclarecer certos aspectos.

- Totalmente padronizada
- Padronizada somente nas perguntas
- Diretiva
- Não diretiva

Modelo de Ficha com Especificações do Cargo

Ficha de Especificações de Cargo

- Título do cargo:_____
- Departamento:_____
- Descrição do cargo:_____

_____
_____
_____

Critérios de Seleção

Escolaridade: _____
Experiência profissional: _____
Condições de trabalho: _____
Tipo de tarefa: _____
Características psicológicas: _____
Características físicas: _____
Relacionamento humano: _____
Conhecimentos necessários: _____
Provas ou testes a serem aplicados:

_____
_____

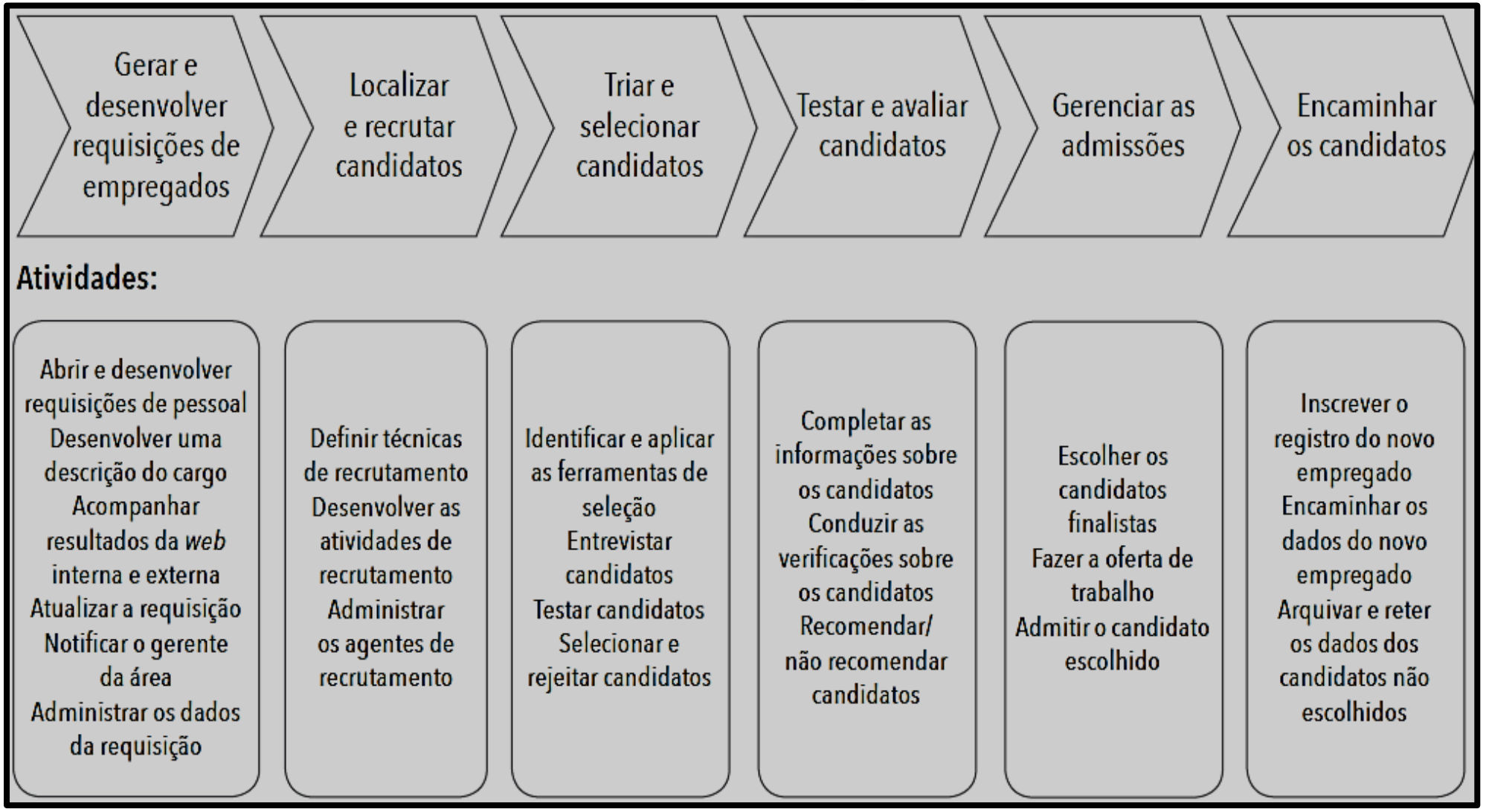
Provas e testes de Seleção

	Prova tradicional	Prova objetiva (teste)
Quanto à organização	• Perguntas amplas e abrangentes • Respostas indeterminadas • Exame do setor estrito da matéria • Pode ser improvisada • Aprecia a organização de ideias • Mede o estilo de redação	• Perguntas focalizadas e específicas • Respostas determinadas e curtas • Examina todo o campo da matéria • Deve ser planejada cuidadosamente • Permite o acerto ao acaso
Quanto à aplicação	• Condições indeterminadas de aplicação • Tempo demorado de aplicação • Aplicação demorada e trabalhosa	• Condições determinadas de aplicação • Tempo curto de aplicação • Aplicação simples e rápida
Quanto à avaliação	• Avaliação difícil através de leitura detalhada da prova • Exige conhecimento específico do avaliador • Avaliação demorada e subjetiva • Critério subjetivo e variável de avaliação	• Avaliação fácil e automática através de chave de avaliação • Não exige conhecimento específico do avaliador • Avaliação rápida e objetiva • Critério predeterminado e objetivo

Técnicas de Seleção

É muito importante que, durante a seleção, se levem em conta as habilidades técnicas do candidato, isto é, as experiências que revelam seu nível da maturidade profissional ou seu potencial e as habilidades interpessoais, ou seja, aspectos comportamentais que podem demonstrar se o profissional está capacitado para exercer o cargo.

Processo de Seleção



Atividade Complementar

Sinalize as questões como verdadeiras ou falsas, justificando quando for falso:

1. O recrutamento externo possui a vantagem de aumentar a fidelidade dos funcionários à organização.

2. Durante o processo de seleção de pessoas, o profissional de RH utiliza a entrevista de triagem inicial para mensurar as habilidades de um candidato para o trabalho, bem como a capacidade que ele tem de aprender trabalhando.

3. Nas organizações modernas, os departamentos de gestão de pessoas têm centralizado serviços tais como recrutamento, seleção e treinamento, de modo a garantir mais efetividade em suas práticas e resultados para as demais unidades de uma organização

4. O recrutamento interno, comparativamente ao externo, tem a desvantagem de ser um processo mais demorado e mais oneroso para a empresa.