

Módulo Individual Psicologia

RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

Prof^a. Ana Vanessa Neves

Metodologia
Direto ao Ponto



E D I T O R A

www.concursospsicologia.com

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO..... 3

RECRUTAMENTO DE PESSOAS 4

PLANEJAMENTO DO RECRUTAMENTO..... 5

TIPOS DE RECRUTAMENTO..... 6

RECRUTAMENTO INTERNO..... 8

RECRUTAMENTO EXTERNO 12

RECRUTAMENTO MISTO 21

SELECIONANDO PESSOAS 23

ESCOLHA DAS TÉCNICAS DE SELEÇÃO..... 27

ANÁLISE DOS CURRÍCULOS..... 29

ENTREVISTA 30

TESTES ESCRITOS 36

TESTES PRÁTICOS 39

TÉCNICAS DE SIMULAÇÃO 40

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS..... 41

TESTES PSICOLÓGICOS..... 42

ATITUDES FAVORÁVEIS DO SELECIONADOR..... 48

LAUDO TÉCNICO 48

QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS NA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA DE CANDIDATOS..... 48

RECOMENDAÇÕES FINAIS..... 52

BIBLIOGRAFIA 54

APRESENTAÇÃO

Atrair e agregar talentos significa pensar nas atividades presentes e operações da empresa, mas principalmente no seu futuro e destino.

O Recrutamento e Seleção de Pessoal é um instrumento de importância fundamental para uma organização.

Quando bem conduzido, este processo traz benefícios tanto para o empregador quanto para o candidato a ser admitido.

Uma área de Recrutamento e Seleção que atua de forma estratégica pode, a partir do entendimento do plano estratégico da empresa e do acompanhamento dos indicadores de gestão, planejar, antecipadamente, as demandas em relação ao preenchimento de vagas.

Para Chiavenato (1991), o recrutamento e a seleção de pessoal devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a **introdução de recursos humanos na organização**.

A tarefa básica do **recrutamento** é a divulgação, chamada, incremento de entrada (input). Na **seleção** o objetivo da atividade é a realização de uma escolha, ocorrendo a filtragem da entrada (input); existem nesta fase a classificação dos candidatos mais adequados aos cargos existentes na organização.

Nesta aula nos dedicaremos ao estudo dos conceitos concernentes ao processo de **recrutar pessoas**, tema bastante recorrente nos editais de concursos para grandes empresas e órgãos federais.

Ana Vanessa Neves

Editora-chefe | Concursos PSI

RECRUTAMENTO DE PESSOAS

Milkovich e Boudreau (2000) conceituam **recrutamento** como o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego.

Chiavenato (1991; 2006) define **recrutamento** como um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos imediatos de atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.

O recrutamento envolve um processo que varia conforme a organização. Todo processo de recrutamento de pessoal tem início a partir de uma necessidade interna da organização quanto à contratação de novos profissionais (Marras, 2002).

Essa necessidade que se origina por motivos diversos, é expressa ou emitida formalmente, pelo 'requisitante' da área – responsável que pretende preencher alguma vaga em seu departamento ou seção –, através de um documento denominado **Requisição de Pessoal** (RP).

O **órgão de recrutamento funciona como *staff* ou assessoria de prestação de serviços especializados.** Uma vez que tenha sido autorizado o preenchimento de um cargo, o passo seguinte é formar um grupo de candidatos.

Spector (2002) considera que um desafio constante para muitas organizações é conseguir candidatos para as vagas disponíveis. Para poder contratar pessoas qualificadas, uma organização precisa ter um grande número de possíveis funcionários, a fim de poder escolher entre eles.

O processo de recrutamento possibilita à organização dispor de um número de candidatos superior à quantidade de vagas a serem preenchidas. Segundo Chapman (1996), embora seja desgastante em termos de tempo, quanto maior o número de candidatos entrevistados, mais seletiva poderá ser a sua contratação.

PLANEJAMENTO DO RECRUTAMENTO

O recrutamento requer um cuidadoso planejamento, que constitui uma sequência de três fases (Chiavenato, 2010):

1. O que a organização precisa em termos de pessoas.
2. O que o mercado de RH pode oferecer.
3. Quais as técnicas de recrutamento a aplicar.

Etapas do processo de recrutamento:

1. Pesquisa interna das necessidades;
2. Pesquisa externa do mercado;
3. Definição das técnicas de recrutamento a utilizar.

O planejamento do recrutamento tem a finalidade de estruturar o sistema de trabalho a ser desenvolvido. A fim de melhor identificar e mapear as fontes de recrutamento, dentro dos requisitos que a organização exigirá dos candidatos, são necessários dois tipos de pesquisa: a pesquisa externa e a interna:

- **Pesquisa externa** – corresponde a uma pesquisa do mercado de recursos humanos no sentido de segmentá-lo para facilitar suas análises;
- **Pesquisa interna** – corresponde a pesquisa sobre as necessidades da organização em relação aos recursos humanos e quais políticas que a organização pretende adotar em relação ao seu pessoal.

TIPOS DE RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento consiste em um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes para ocupar cargos na organização. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficientes para abastecer adequadamente o processo de seleção. As especificações do cargo (que tipo de pessoa deve ser contratada para preenchê-lo) devem nortear o planejamento do processo de recrutamento, determinando a escolha de suas fontes.

O processo de recrutamento divide-se em várias etapas, e começa com a emissão da requisição de candidatos. O órgão de recrutamento (*staff*) escolhe os meios, e estes são relacionados em três processos:

- **Os processos de recrutamento interno** – promoção ou transferência de pessoas;
- **Os processos de recrutamento externo** – candidatos externos a organização, busca no mercado de trabalho;
- **Os processos mistos** – candidatos da própria empresa e no mercado externo –, no sentido de obter as maiores vantagens no processo, impetrando os melhores candidatos, o capital humano da organização.

Na figura 1 estão apresentadas sistematicamente as características do recrutamento interno e externo.

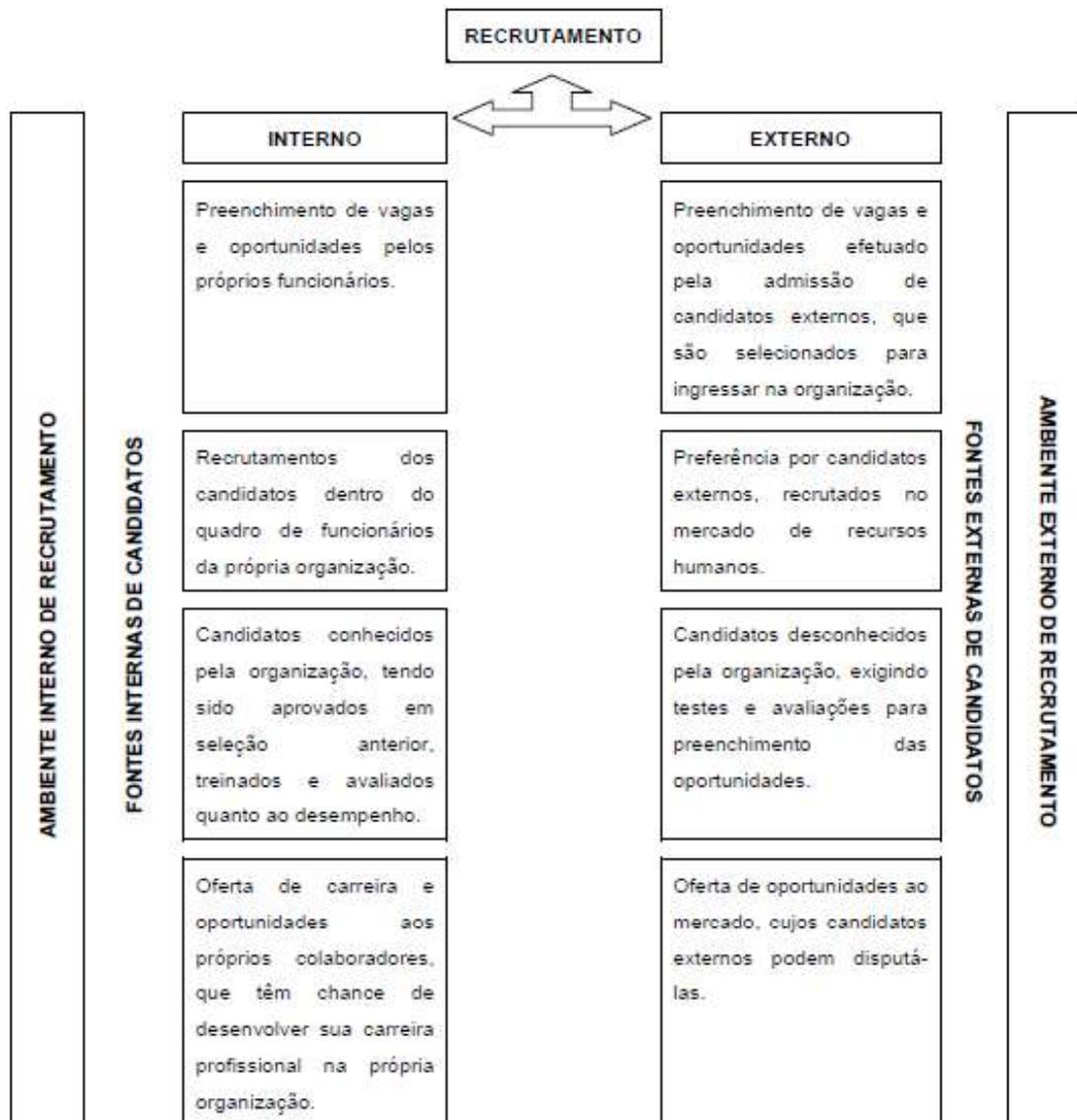


Figura 1. Diferenças entre os tipos de recrutamento