

A RELEVÂNCIA DE PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ASSERTIVOS NA ESCOLHA DE LÍDERES

CERQUEIRA, Edilson. G.J.¹; SILVA, Karina C.¹; SANTOS, Edvania. S.¹; SANTANA, Débora S.¹ LIZA, Arielle V.C.¹
Orientadora Prof.^a NEVES, Karine P. S. ²

¹Alunos do Curso Técnico Administração ministrado pelo SENAI Feira de Santana - Bahia, matriculados na Turma 79979.

E-mail da Líder: karina.carneiro@ba.estudante.senai.br

²Docente do Curso Karine das Neves Paixão Silva – SENAI Feira de Santana - Bahia. karine.silva@ba.docente.senai.br

INTRODUÇÃO

No contexto organizacional, o ingresso e a saída de colaboradores faz parte da rotina de qualquer empresa inserida em um mercado competitivo e dinâmico. Partindo do pressuposto de que contratações eficientes de profissionais (considerando as competências e habilidades comumente associadas a cargos de liderança) podem ser obtidas por meio de processos de Recrutamento e Seleção (R&S) assertivamente estruturados, este trabalho discutiu a correlação entre tais perspectivas. E, ainda, quais os prováveis impactos para a organização e a produtividade dos colaboradores subordinados.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para essa finalidade foi a pesquisa básica qualitativa e exploratória-descritiva com levantamento bibliográfico.

OBJETIVO

Discutir a relevância de processos de R&S assertivos na escolha de líderes; e como objetivos específicos analisar a estruturação de processos seletivos relacionados à liderança e verificar seu impacto na contratação desses profissionais.

PROBLEMA DE PESQUISA

Qual a relevância de processos de R&S assertivo na escolha de líderes?

RESULTADOS

A partir dos conceitos expostos e dos desafios que estes apresentam, é possível presumir que para cargos de liderança, se a organização espera desse profissional um desempenho ótimo, um processo de R&S assertivo correspondente às qualidades correspondentes da função, será essencial para admitir ou reconhecer talentos do tipo. Atribuições de alto desempenho e responsabilidade, que afetam o ambiente organizacional e seus resultados, demandam candidatos eficientes.

A contratação e/ou alocação de sujeitos capacitados, como também sua retenção, são cruciais para qualquer organização. Aspectos como definição de perfil, descrição de cargos e da qualificação, competências e habilidades requeridas, permitem realizar admissões satisfatórias e alocar devidamente o colaborador. Quando há falhas, despesas são geradas com desligamentos ou realocações, sendo preciso que novos processos de admissão, treinamentos e capacitações ocorram. Obviamente, a qualidade do trabalho, clima organizacional ou questões pessoais podem ser fatores negativos na experiência do colaborador e, portanto, motivos para que ele não permaneça nessa condição; contudo, para fins de argumentação, este trabalho focou no R&S quando este é o causador de obstáculos.

O R&S deve servir como ponto de vantagem competitiva nas organizações, de critério na entrada ou destacamento de perfis cujo conhecimento, qualificação e competências amparem a organização em seu crescimento e êxito. Embora evidentemente o lucro seja um fator determinante, os recursos humanos são igualmente elementares na sustentação de uma empresa. Quando compreendido quem se quer, como ele deve ser e no que deve agregar, o R&S ganha robustez para o processo de escolha e, posteriormente, de decisão.

Um líder em conformidade às expectativas da organização pode ser identificado ou descoberto, incorporado ao quadro funcional e exercer um papel motivador sobre seus subordinados. Dadas as condições para que o exercício de sua função ocorra devidamente, há o adendo do aumento da probabilidade de sua permanência e de baixa rotatividade de colaboradores mal geridos.

Experimentos empíricos e brasileiros atualizados focados diretamente nos impactos de processos seletivos para líderes não foram encontrados para ampliar ainda mais o respaldo da hipótese deste trabalho. Sugere-se, desse modo, que futuras pesquisas consigam explorar líderes reais, quantificando o engajamento do grupo na realização de atividades e prazos, considerando as relações entre líder/grupo e confrontar distintos setores do mercado e graus de responsabilidade de funções. Isso seria proveitoso para avaliar diferentes tipos de liderança, fugindo dos clássicos aspectos pré-estabelecidos e para aumentar o rol de dados coletados.

O líder não é um aglomerado de adjetivos. Qualquer um pode ocupar essa função, nos mais diversos cenários. Liderança é um potencial que pode ser aprendido ou conquistado, adaptado e conciliado. A fórmula de líder ideal não existe, mas reconhecer e empregar técnicas precisas em um processo de R&S facilita localizar quem são os representantes promissores, por trás de currículos e formações acadêmicas.

REFERÊNCIAS

- CIELO, A.; BIANCHET, V. Causas e consequências do alto índice de rotatividade organizacional. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, v. 3, p. e17029-e17029, 2018. Disponível em: <<https://unoesc.emnuvens.com.br/apeusmo/article/view/17029>>. Acesso em: 12 mai. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008
- NUNES, A. L. P. F. et al. Processos de seleção, atuação da liderança e influências no ambiente organizacional. ID online. **Revista de Psicologia**, v. 15, n. 55, p. 65-87, 2021. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3036>>. Acesso em: 12 nov. 2022.
- PENTEADO, J. R. W. **Técnica de chefia e liderança**. 3a ed, 1986.