

Descomplicando o processo seletivo interno

Dicas simples para
fazer a diferença

C133202 – CXXXXXXX – CXXXXXX - CXXXXXX





A importância de um bom processo seletivo interno

Realizar um processo seletivo interno é uma excelente oportunidade para valorizar e reconhecer os talentos.

Um bom processo ajuda a encontrar a pessoa certa para uma nova função, ao mesmo tempo que promove o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores.

Imagine o impacto positivo de promover alguém da sua equipe, que já conhece a cultura da empresa e se dedica ao trabalho. Isso incentiva a motivação e o engajamento de todos!



Características de um bom processo seletivo interno

Um processo seletivo interno eficaz tem algumas características importantes:

1

Tenha certeza do que você está buscando. Conheça as **habilidades e competências** que serão priorizadas para a função que será preenchida. Saber exatamente o que se espera para a função facilita a avaliação.

Por exemplo, se a vaga é para um gerente, é preciso definir se serão buscadas habilidades de liderança, comunicação ou resolução de conflitos.

Estas informações estão disponibilizadas no RH184, RH071, na vitrine da unidade no SIPS1 e no alinhamento prévio entre os membros da banca.

2

Possua **clareza** sobre todas as etapas do processo seletivo que irá participar e o que se espera do candidato em cada uma delas. Isso ajudará a criar **confiança** no processo.

3

Garanta que todos os colaboradores tenham **igualdade** de oportunidades. Todos deverão ser avaliados com os **mesmos critérios**.

4

Diversidade de ferramentas: A utilização de diferentes métodos de avaliação contribui para uma **visão abrangente** do candidato.

5

Mantenha um bom ambiente avaliativo.

- **Redução do estresse:**

Um ambiente acolhedor e respeitoso ajuda a diminuir a ansiedade do candidato, permitindo que ele demonstre melhor suas competências.

- **Autenticidade:**

Quando os candidatos se sentem confortáveis, eles tendem a ser mais autênticos em suas respostas, proporcionando avaliações mais precisas.

- **Reflexo dos valores da empresa:**

Um ambiente positivo durante o processo seletivo reflete bem a cultura organizacional e pode contribuir para a validação do resultado do processo.



O Perfil Esperado do Avaliador

Para ter sucesso na condução de um processo seletivo interno, o avaliador deverá se atentar para algumas características:

1

Empatia

Coloque-se no lugar do colaborador. Esteja ciente de que um processo avaliativo por si só gera ansiedade e estresse. Proporcionar um ambiente afirmativo e acolhedor contribuirá para que o candidato se sinta mais calmo e consiga se mostrar com mais naturalidade e demonstre melhor suas competências. Quando os candidatos se sentem confortáveis, eles tendem a ser mais autênticos em suas respostas, proporcionando avaliações mais precisas.

2

Consistência

Aplicação uniforme dos critérios de avaliação a todos os candidatos, garantindo que todos sejam avaliados de acordo com os mesmos parâmetros.

3

Escuta ativa

Ouçá o que cada candidato tem a dizer e esteja aberto às suas experiências e perspectivas. Dê espaço para que o candidato fale sobre suas conquistas e desafios. Isso permite uma compreensão mais completa de suas habilidades e experiências.

4

Imparcialidade

É a capacidade de avaliar candidatos de maneira objetiva, livre de preconceitos ou preferências pessoais. Avalie todos os colaboradores de forma justa, sem deixar que suas relações pessoais influenciem a decisão.



Entrevista por Competências

Aprofundamento da ferramenta:

A entrevista por competências é uma ferramenta eficiente para avaliar se os candidatos têm as habilidades e competências necessárias para o cargo. Essa abordagem foca nas experiências passadas e comportamentos dos candidatos para prever seu desempenho futuro.



Dessa forma, uma entrevista por competências não se baseia em conhecimentos teóricos ou relatos hipotéticos sobre como o candidato agiria em uma determinada situação. Essa abordagem se concentra primordialmente na experiência vivida, a partir do relato trazido pelo candidato.

1

Comunicação

Descrição da Competência: Capacidade de expressar ideias de forma clara e eficaz, tanto na forma verbal quanto na escrita, e de adaptar a comunicação ao público.

EXEMPLOS

1. Pode descrever uma situação em que você teve que explicar algo complexo a alguém que não estava familiarizado com o assunto? Como você fez para passar a mensagem que precisava?
2. Conte sobre um momento em que você teve que ajustar seu estilo de comunicação para atingir um objetivo específico.
3. Você já teve que adaptar sua comunicação um público ou pessoa específica? Como você fez isso?
4. Conte sobre uma situação em que uma falha de comunicação afetou seu trabalho. O que você fez para corrigir isso?

2

Flexibilidade

Descrição da Competência: Capacidade de adaptar-se a mudanças de prioridades, ambientes e situações, mantendo a produtividade. Capacidade de se adaptar a mudanças, novos desafios e trabalhar em situações diversas.

EXEMPLOS

1. Fale sobre uma ocasião em que teve que lidar com um imprevisto no trabalho. Como você se adaptou?
2. Relate um momento em que você teve que lidar com uma mudança significativa em suas responsabilidades e como você se adaptou a isso.
3. Descreva uma situação em que você precisou alterar seu ponto de vista sobre um assunto. Como foi esse processo de mudança?
4. Pode falar sobre um trabalho que exigiu que você fosse criativo e flexível para cumprir um prazo apertado?

3

Liderança

Descrição da Competência: Habilidade de inspirar e motivar outros para alcançar objetivos comuns.

EXEMPLOS

- 1.Conte-nos sobre uma ocasião em que você teve que liderar uma equipe para superar um desafio significativo. Qual foi o seu papel?
- 2.Descreva uma situação em que você liderou uma iniciativa sem uma autoridade formal sobre a equipe.
- 3.Como você lida com conflitos dentro de sua equipe? Pode dar um exemplo prático?
- 4.Qual é o seu estilo de liderança e como você o aplica em situações difíceis?

4

Inteligência Emocional

Descrição da Competência: Capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar suas próprias emoções, além de influenciar as emoções dos outros.

EXEMPLOS

- 1.Dê um exemplo de como você lidou com uma situação de alta pressão ou estresse e como gerenciou suas emoções.
- 2.Fale sobre um momento em que você teve que interpretar as emoções de outra pessoa para tomar uma decisão ou ação.
- 3.Descreva uma situação em que sua empatia fez a diferença em um ambiente de trabalho.

5

Análise Crítica

Descrição da Competência: Habilidade de avaliar informações de maneira lógica, identificar suposições, reconhecer padrões e elaborar conclusões baseadas em dados.

EXEMPLOS

1. Conte uma situação em que foi necessária sua análise de um problema complexo e como você conseguiu solucionar a situação.
2. Pode dar um exemplo de uma situação em que sua capacidade de análise ajudou a evitar um problema potencial?
3. Descreva um momento em que você teve que tomar uma decisão difícil com base em informações limitadas.
4. Qual foi a análise mais desafiadora que você conduziu e quais foram seus resultados?

6

Criatividade e Inovação

Descrição da Competência: Capacidade de gerar ideias novas e inovadoras e de implementar soluções criativas para problemas e desafios.

EXEMPLOS

1. Fale sobre um projeto em que você encontrou uma solução criativa para um desafio comum.
2. Descreva um momento em que você teve que pensar "fora da caixa" para resolver um problema.
3. Qual é o projeto mais criativo que você já liderou ou participou? Quais foram seus resultados?

7

Relacionamento Interpessoal

Descrição da Competência: Capacidade de construir e manter relacionamentos saudáveis e produtivos com colegas, clientes e outras partes interessadas.

EXEMPLOS

1. Pode nos falar sobre uma ocasião em que você teve que construir um relacionamento com alguém de difícil convivência?
2. Descreva um momento em que sua habilidade de construir relações ajudou a concluir um projeto com sucesso.
3. Conte sobre uma situação em que você conseguiu resolver uma situação de desentendimento com você ou outra pessoa próxima a você.