

EXERCÍCIOS – 1º BIMESTRE	ANO: 2015
Curso:	Disciplina:
Profª. Elizangela Campos da Rosa Broetto	
Aluno(a):	

Estudo de Caso 1 – Como Descobrir Vocações Gerenciais

Extraído de Maximiano, Antonio César Amaru (2004) Fundamentos de Administração, Editora Atlas, São Paulo.

A Pluribiz é uma grande corporação multinacional. Todos os anos, a Pluribiz recruta e admite estudantes recém-formados como candidatos a futuros executivos. Se aprovados, os candidatos fazem estágios, em rodízios nas diferentes áreas da empresa, antes de se fixarem em uma área: marketing, finanças e assim por diante. Em sua maioria, os altos executivos da empresa, em todo o mundo, começaram suas carreiras dessa forma.

O processo de seleção dos candidatos é complexo. Milhares de candidatos se inscrevem pela Internet e seus currículos são avaliados.

Em seguida, algumas centenas são entrevistados e passam por testes de idiomas e conhecimentos técnicos.

Cerca de 50 candidatos chegam à fase final. Desses, cinco ou seis serão finalmente admitidos como estagiários. O próprio estágio é considerado como parte do processo seletivo. Para continuar na empresa, o estagiário deve ser avaliado por seus colegas. Nem sempre a avaliação é positiva e a empresa tem perdido alguns estagiários.

Na fase final, o Departamento de Recursos Humanos da Pluribiz tem usado diferentes procedimentos. Nos últimos anos, foram usados estudos de caso, que os 50 candidatos devem estudar e resolver em pequenos grupos. Durante o debate, os selecionadores observam competências como compreensão de problemas, linguagem, liderança, tomada de decisão e trabalho em grupo.

O gerente de Recursos Humanos pretende iniciar um projeto para aprimorar o processo de seleção de futuros executivos. As seguintes perguntas estão sendo debatidas:

1. Quais procedimentos (simulações, estudos de casos, testes) são apropriados para verificar se uma pessoa tem potencial ou vocação para ser um administrador de alto desempenho? Considere que a pessoa é um estudante sem experiência profissional, que não pode comprovar competência. Que ideia você apresentaria?
2. Um único procedimento seria apropriado para selecionar candidatos para todas as áreas ou deveria haver procedimentos específicos para candidatos a marketing, finanças, tecnologia da informação e assim por diante? Por quê?
3. É muito difícil encontrar candidatos com qualificações complexas, como especialistas em tecnologia da informação que tenham, ao mesmo tempo, visão de negócios e compreensão de problemas administrativos. Deve-se insistir nessa busca ou selecionar pessoas que tenham apenas a competência técnica e depois complementar sua formação? Há alternativas que possam ser consideradas?
4. Na última fase do processo seletivo, os 50 candidatos são divididos em grupos de cinco, ao acaso. Um candidato pode ser favorecido ou prejudicado, dependendo do grupo no qual é alocado. Às vezes, os colegas de grupo são mais fracos ou mais fortes. Outras vezes, alguém fica nervoso e não consegue trabalhar direito com os colegas. Como resolver esse problema para tornar as oportunidades iguais?