

Parte 3

A partir de uma análise, percebemos alguns pontos a serem destacados no processo seletivo da empresa Omie. Como por exemplo:

3.1 Recrutamento

Pontos positivos:

1 - Recrutamento via LinkedIn; Vagas e Infojobs (Valor Execution) *Alexandre*

2 - O critério de avaliação do currículo é coerente com o valor (Valor Passion Brendo)

Durante avaliação do currículo, cursos e atividades curriculares podem demonstrar o grau de entusiasmo e disposição que o candidato oferece. O grau de entusiasmo faz parte dos valores da Omie, aderir profissionais com este perfil contribui para a formação de um grupo de pessoas alinhados com a mentalidade da empresa. A instituição acredita que este valor motivacional é um importante atributo na conquista dos objetivos coletivos.

3 - Experiência na área (uma pessoa nova é uma pessoa que busca crescer dentro da empresa) - Valor perpetual learner) *Hugo*

3.1 - Não comprovar experiência na área para estagiários, mostra que a empresa quer ensinar e fazer o funcionário crescer lá dentro *João*

4 - Recrutamento ativo (a jornada importa) *Alexandre*

Pontos negativos

1 - Experiência na área (muitos anos na mesma área pode estar acomodada).

Pontos positivos contra o valor de empreendedorismo e aprendiz perpétuo.

Brendo

Existe alguns cargos que a Omiexperience olha com muita atenção o histórico profissional. Todavia, acreditar que profissionais com muitos anos de serviço, em uma determinada atividade, são necessariamente melhores do que aqueles que possuem menos tempo, pode ser um erro grave. A habilidade de manusear ferramentas está sim, muitas vezes, relacionada com a prática, porém temos que levar em conta a dedicação e vontade que esses candidatos estão dispostos a oferecer à instituição. Além disso, o excesso de experiência profissional em um mesmo setor, pode ser interpretada como um acomodação por parte do candidato. Entender como foi esse período de experiência é tão importante como entender a duração do mesmo. A qualidade do histórico de trabalho deve ser atrelada com a dedicação que o profissional desempenha seus encargos.

3.2 Seleção

1 - Triagem- Trust *hugo*

2 - Bate papo - trust *joão*

3 - Redação - execução *alexandre*

4 - Entrevista com o gestor - trust *brendo*

A entrevista com gestor da área é última etapa do processo de seleção. Constatar se a mentalidade do novo colaborador está alinhada com a visão do gestor, promove a confiança que a empresa pode depositar no funcionário. É importante que todas as partes estejam bem entendidas para que o vínculo firmado evite futuros mal entendidos.

5 - Case - Execução e trust *hugo*

6 - O tempo de contratação *joão*

Pontos negativos

1 - Teste comportamental fora de ordem (execução) *alexandre*

2 - Redação com o mesmo peso para diferentes áreas *brendo*

Bons profissionais costumam ter conhecimentos especializados em um determinado campo do conhecimento. Exigir de um profissional de TI conhecimentos gramaticais demonstra uma certa ineficácia do processo. Um profissional que tem uma escrita regular e, simultaneamente, uma excelente lógica, pode desempenhar uma excelente função dependendo do serviço que será executado. Podemos explicar isto de duas formas, pela própria história, pois com o aparecimento do fordismo e o surgimento das academias, os conhecimentos se fizeram cada vez mais distribuídos por áreas e, ao mesmo tempo, mais profundos. Também, devemos lembrar da própria limitação humana, pois apesar de sermos considerados como animais racionais, ainda esquecemos processos e perdemos habilidades adquiridas. Portanto, aderir pesos diferentes no momento do processo é indispensável. Por exemplo, um programador deve ter conhecimento 9 em matemática, 10 em lógica, 8 em inglês, 6 em português e 2 em biologia, considerando as notas de 0 até 10. Ser for um profissional de TI que trabalhará na formação de relatórios e reuniões com o cliente, os pesos podem ser novamente alterados, atribuindo maior peso em português e menos importância para a lógica ou matemática.

3.3 - Contratação

Pontos positivos

1 - Documentar a contratação *hugo*

2 - Treinamento - treinar o funcionário para se ambientar com as ferramentas da empresa e com sua cultura organizacional. *joão*

3 - Ter o team Leader para orientar a pessoa durante o processo de treinamento.

alexandre

Pontos negativos

1 - Treinamento - não há um padrão de tempo, podendo gerar desorganização e insegurança em alguns funcionários. *brendo*

Padrões podem ser importantes em um ambiente de serviço, pois as organizações são formadas por pessoas singulares, formar padrões, além de uniformizar as atividades desses indivíduos, colabora para a orientação dos mesmos dentro do ambiente organizacional. O treinamento faz parte do processo de adição do funcionário, por parte da empresa. Definir um tempo limitado de treinamento torna-se um padrão de inserção para todos os novos colaboradores. Diferentes tempos para se treinar, pode provocar diferentes reações em cada colaborador, recém contratado, afinal, as comparações acontecem e o aprendizado continua, ainda que o período de treinamento acabe.