

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Adileine Carla Ferraz

# Histórico

Desde a revolução industrial no século XVIII o mundo presenciou grande mudança, as pessoas deixam de trabalhar manualmente com artesanatos e seguem para trabalharem em grandes fábricas. Após o forte impacto causado pela Revolução Industrial surgem novos valores novas classes a necessidade de administração de pessoas para trazer maior segurança industrial. Surge a chamada Relações Industriais que para Chiavenato (2009) veio para abrandar ou reduzir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas, até então considerados incompatíveis e irreconciliáveis.

As pessoas e organizações embora inter-relacionadas viviam em compartimentos separados e a Relações Industriais surgiu como mediadoras entre pessoas e indústria. Nesta fase o surgimento da teoria da administração científica e o controle dos métodos de trabalho passou a ser aprimorados e com o desenvolvimento da teoria clássica da administração, houve também aprimoramento da estruturação da empresa que passa a ser no formato piramidal. A comunicação era formal e seguia rigorosamente a hierarquia, relação e poder. (CHIAVENATO, 2009).

# Importância

- ▣ Um dos aspectos mais importantes da gestão do Departamento e Recursos Humanos é efetuar o recrutamento e a seleção de futuros colaboradores, pois a organização dependerá que se achem os candidatos mais condizentes para execução das funções diárias.

# Recrutamento x Seleção

- ▣ Promoções, desligamentos, aposentadorias, transferências, novas instalações, necessidades de produção e serviços e outras circunstâncias contribuem para a mobilidade do quadro de pessoal, exigindo substituições periódicas e aberturas de novas vagas.
- ▣ Recrutamento é a fase anterior da seleção. Na seleção, define-se o candidato mais adequado ao cargo e faz-se o convite para que ele integre a organização.

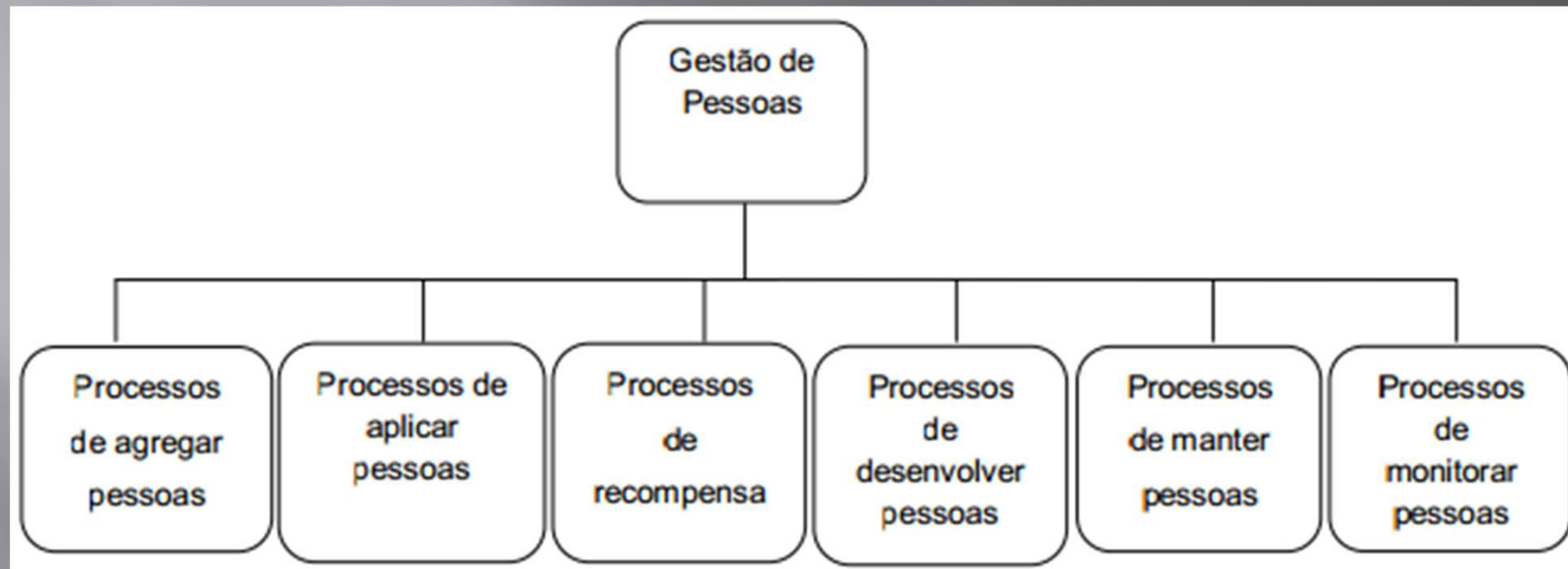


# Atualmente

- ▣ Para Chiavenato (2005) na Era da Informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. De maneira ampla e reversível, a Administração de Recursos Humanos está se transformando Gestão de pessoas, deixando uma área fechada hermética e monopolística e centralizadora e passando para uma área aberta, amigável, compartilhadora, transparente e descentralizadora.
- ▣ Lacombe e Heilborn (2003) defendem que a gestão é o conjunto de esforços que tem por objetivo: planejar; organizar; dirigir; coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum.



- ▣ O processo de gestão de pessoas para Chiavenato (2005) é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos que compreende seis processos básicos:
  - ✓ Processo de Agregar Pessoas,
  - ✓ Processo de Aplicar Pessoas,
  - ✓ Processos de Recompensar Pessoas,
  - ✓ Processo de Desenvolver Pessoas,
  - ✓ Processos de Manter Pessoas,
  - ✓ Processo de monitorar Pessoas.



Os seis processos da Gestão de Pessoas

Fonte: Chiavenato, 2005 p. 14

# Mais Atualmente..

- ▣ Marras (2007) define que o recrutamento é uma atividade de responsabilidade da administração de recursos humanos que tem por finalidade a captação de pessoas interna ou externamente à organização com objetivo de suprir as necessidades de pessoas na empresa.
- ▣ Para Chiavenato (2009), o planejamento de pessoal é o processo de decisão a respeito dos recursos humanos necessários para atingir os objetivos organizacionais em determinado período de tempo.
- ▣ **Recrutamento Interno**
- ▣ **Recrutamento Externo**



# Seleção

- ▣ A seleção integra o processo de agregar valor que funciona após a escolha das técnicas de recrutamento que melhor atendam as necessidades organizacionais vividas no momento parte para o processo de seleção que é a escolha do profissional certo para ocupar o cargo certo.
- ▣ Para Chiavenato (2009) a seleção busca entre N candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho de pessoal, bem como a eficácia da organização.

# Métodos de Seleção

- ▣ Entrevista de Seleção
- ▣ Análise dos Currículos
- ▣ Testes escritos
- ▣ Testes práticos
- ▣ Testes psicológicos
- ▣ Técnicas de simulação

# Atividade

- ▣ Pesquisar e Descrever os 6 Processos de Recrutamento.
- ▣ Pesquisar e Descrever os Métodos de Seleção.
- ▣ Entregar na próxima aula, feito a mão individualmente.