

3. Seleção de Pessoal

O objetivo deste processo é garantir a disponibilidade de recurso humano competente, selecionando o pessoal que preencha os perfis estabelecidos pela companhia.

Este processo começa com a solicitação realizada pela área ao Departamento de Recursos Humanos para preencher a vaga e termina com a seleção da pessoa apta para o cargo.

O processo começa quando o chefe da área realiza a requisição de pessoal, ele deve especificar as funções detalhadas do cargo, o nome do cargo, a categoria salarial e o perfil. O diretor de recursos humanos recebe a solicitação e analisa a informação da vaga e verifica na matriz de cargos da companhia se é um cargo existente na companhia, no caso em que seja um cargo novo a solicitação deve vir com a autorização do vice-presidente correspondente e com o orçamento estipulado, se a informação está completa determina-se a fonte de recrutamento, caso contrário a solicitação é devolvida a área solicitante para que informação seja complementada.

Se a fonte de recrutamento é interna, o profissional de seleção publica a oferta na intranet da companhia. Se a fonte de recrutamento é externa o profissional de seleção publica a oferta em diferentes portais de emprego.

Uma vez recebidas e selecionados vários currículos, inicia-se a avaliação de candidatos, tenha em conta que durante esta etapa já não são recebidos mais currículos, primeiro realizam-se os testes psicotécnicos e a entrevista com o psicólogo, que deve apresentar o relatório e qualificação, os candidatos que passem esta etapa continuam com as provas técnicas e a entrevista com o chefe imediato, gera-se um relatório e qualificam-se, os que passem esta etapa passam a entrevista com o diretor de recursos humanos que da mesma forma elabora um relatório e qualificação, uma vez se hajam avaliado os candidatos, o diretor de recursos humanos verifica todos os resultados dos candidatos que passaram todas as etapas do processo de avaliação e compara os resultados, emitindo sua recomendação. Se não existem candidatos aptos para o cargo o solicitante é notificado e inicia-se de novo a coleta de currículos. Depois o profissional de seleção elabora o relatório do processo de seleção e o envia ao solicitante que deve tomar a decisão do candidato selecionado. Quando um candidato for selecionado, o profissional de seleção notifica ao escolhido, se ele aceita finaliza-se o processo, se o candidato não aceita inicia-se de novo com o estudo e seleção de currículos