

POLÍTICAS DE AGREGAR PESSOAS - TÉCNICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Roberta Viana Bonucielli¹

Fabrine Silveira²

Flamarion Neves³

Inicialmente cumpre ressaltar que o processo de agregar pessoas constitui no ingresso dos indivíduos nas organizações, ou seja, a porta de entrada de candidatos trazendo suas características e competências únicas capazes de se ajustar aos aspectos da organização.

Dessa forma, as instituições estão sempre em busca de talentos para integrar seu quadro de colaboradores, seja para substituir ou ampliar. Faz-se necessário ativar o processo de incorporar pessoas, onde a seleção integra este método e funciona logo após o recrutamento. Onde ambos fazem parte do sistema de introduzir novos elementos humanos na organização. Assim, o recrutamento visa atrair e divulgar, enquanto a seleção escolhe e classificar.

Partindo desta afirmativa, estudaremos os possíveis benefícios e prejuízos que os tipos de recrutamento trazem a organização, assim como as técnicas de seleção aplicadas neste processo.

Trata-se de uma pesquisa empírica. Essa averiguação pode assumir a forma de um estudo de caso, em consonância com outras fontes que darão base ao tema abordado para se chegar ao problema de pesquisa do trabalho.

Os dados foram coletados através de uma entrevista realizada com a coordenadora de recursos humanos, bem como através das experiências vividas por um dos integrantes do grupo que atua em uma empresa. Realizada através de uma investigação holística e significativa dos eventos cotidianos da empresa. E quanto à natureza, esta pesquisa classifica-se como qualitativa.

No processo de agregar pessoas estudamos as técnicas de seleção e recrutamento e os benefícios que essas trazem as organizações a fim de ter em seu poderio o melhor do capital humano disponível no mercado de trabalho. Sendo assim, através da entrevista realizada com

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Integrada de Santa Maria. Email: r.bonucielli@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Integrada de Santa Maria. Email: fabrine-bibi@hotmail.com

³ Professor do Curso de Administração da Faculdade Integrada de Santa Maria. Email: flamarion.neves@fisma.com.br

a coordenadora de RH da empresa de estudo, podemos então levantar alguns dados pertinentes aos objetivos propostos.

A organização se mostra um pouco engessada nos seus métodos de agregar indivíduos e isto pode trazer alguns prejuízos no quesito pessoas. Pois a empresa pode vir a perder mão de obra qualificada e especializada por receio de investir em métodos mais abrangentes e sofisticados de seleção e recrutamento. A organização necessita de um roteiro que auxilie neste processo aumentando a sua qualidade e eficiência.

Pelo fato do processo de recrutamento ser interno, mesmo assim ele ainda não é realizado de forma sistematizada e sem a execução de todas as etapas necessárias no processo, se valendo apenas da entrevista como meio de escolha.

Sugere-se, portanto, que o processo de recrutamento e seleção seja realizado de forma a abranger, se não todos os métodos, mas a maioria deles. Pois um sistema de recrutamento e seleção adequado melhoraria as chances de ter um colaborador no cargo certo, de acordo com os requisitos da vaga, refletindo assim na qualidade dos serviços prestados pela organização.