



A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS PARA O BOM DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Augusto Abadio Tavares Cardoso

augustoatcardoso@hotmail.com

Universidade Estadual de Goiás – Câmpus Goianésia – Administração
Goianésia – GO

RESUMO – O setor de recrutamento e seleção de uma empresa é de suma importância, e pode ser feito de forma interna ou externa, buscando captar talentos necessários ao alcance das estratégias organizacionais. Neste sentido, para reter talentos, as organizações devem traçar estratégias eficazes para não perderem o capital humano. O objetivo principal é analisar as etapas de cada processo, observando qual a melhor maneira que as empresas retêm seus talentos, que são peças fundamentais para o bom resultado e desempenho da organização. A pesquisa foi realizada de forma bibliográfica, utilizando artigos, revistas e pesquisas na internet, e para uma melhor fundamentação, realizou-se uma pesquisa participativa no setor de recrutamento e seleção de uma empresa sucroalcooleira e sucroenergética próximo a cidade de Goianésia Goiás. Concluiu-se então que o setor de recrutamento e seleção deve existir em todas as organizações, independente de seu ramo ou estrutura, atrair novos talentos se tornou peça-chave para o bom desempenho da organização, pois, são as pessoas que fazem a empresa atingir seus objetivos.

Palavras-Chave – Recrutamento, seleção, retenção de talentos.

THE IMPORTANCE OF RECRUITING AND SELECTING PEOPLE FOR GOOD ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

ABSTRACT – The recruitment and selection of a company is of the utmost importance, and can be done internally or externally, seeking to capture the talents necessary to reach organizational strategies. In this sense, to retain talent, organizations must devise effective strategies for not losing human capital. The main objective is to analyze the steps of each process, noting how best companies retain their talents, which are key to the organization's good performance and performance. The research was carried out in a bibliographical form, using articles, magazines and researches in the internet, and for a better foundation, a participatory research was carried out in the sector of recruitment and selection of a sugar-ethanol and sugar-alcohol company near the city of Goianésia Goiás. if the recruitment and selection sector must exist in all organizations, regardless of its branch or structure, attracting new talent has become a key to the good performance of the organization, since it is the people who make the company achieve its objectives.

KEYWORDS – Recruitment, selection, retention of talents.

25 a 27 de outubro de 2018

I. INTRODUÇÃO

Toda organização para alcançar os seus objetivos da maneira mais eficaz, se concentra na maior ênfase naqueles recursos que lhe são mais problemáticos, difíceis e escassos, em detrimento da preocupação e atenção dada aos recursos mais fáceis e abundantes (MOREIRA, 2013).

Para serem bem-sucedidas, as organizações necessitam das pessoas certas, na quantidade certa, na hora certa. Assim, atrair as pessoas certas, pelo custo certo, na hora certa é o resultado de um sistema de recrutamento eficaz (SAINT-CLAIR LOPES apud PEREZ, 2002).

Com o rápido crescimento da economia e com os efeitos da globalização, os recursos humanos disponíveis no mercado continuam de forma abundante só que a situação das organizações hoje é totalmente diferente do passado. As empresas estão mais exigentes e buscam no mercado pessoal qualificado e habilitado ao exercício de funções específicas assim, passaram a exigir do candidato conhecimentos amplos sobre as funções a serem desempenhadas em conseqüências das vagas ofertadas (CHIAVENATO, 2003).

Assim, o objetivo é mostrar a importância do setor de recrutamento e seleção, visando selecionar o candidato adequado para o cargo apropriado, e para se obter êxito na contratação, o candidato deve passar por algumas etapas até ser inserido na cultura organizacional.

É importante apresentar as principais atividades do departamento a serem desenvolvidas trazendo consigo aprimoramentos para o progresso da empresa e do setor de atuação.

II. METODOLOGIA

Alguns dos recursos de metodologia utilizados durante o artigo foram concluídos através de práticas vivenciadas no departamento de recrutamento e seleção da organização, tendo uma planilha de anotações com atividades praticadas, que se dava início no cadastro de novas fichas, triagem, selecionamento, ligações para marcar entrevista, aplicação de testes e recebimento de documentação dos candidatos.

Os métodos utilizados foram:

- Pesquisa bibliográfica, buscando nas teorias já existentes possíveis respostas

25 a 27 de outubro de 2018

para o problema em questão;

- Pesquisa exploratória para uma aproximação com o tema;
- Pesquisa descritiva, para levantamento dos dados observados durante a pesquisa exploratória;
- Relacionar as teorias, com os resultados encontrados através da observação.

III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES

Para Chiavenato (2009, p. 74), “o início do processo de recrutamento depende da decisão da linha (empresa/setor)”. Em outras palavras, o órgão de recrutamento não tem autoridade para efetuar qualquer atividade de recrutamento sem a devida tomada de decisão por parte do setor que possui a vaga a ser preenchida.

Assim, “o objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo de sua matéria-prima básica: os candidatos a serem processados”. (CHIAVENATO, 2009, p.105)

O início do processo de recrutamento depende de decisão de linha, isto é, é o gerente quem deve decidir por meio de uma espécie de ordem de serviço, geralmente denominada requisição de empregado (RE) ou requisição de pessoal (RP), conforme modelo em anexo.

O recrutamento é feito com base nos dados referentes às necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização e consiste nas atividades relacionadas com a pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de candidatos, entre os quais, possivelmente, aqueles necessários à organização para a consecução de seus objetivos. (CHIAVENATO, 2009, p. 68)

De acordo com Melo (2011, p. 90), o recrutamento funciona como meio de comunicação onde são divulgadas as vagas para determinados cargos dentro da empresa e a seleção funciona com o papel de escolher ou dar opções a seleção, onde se decide conforme a cultura da organização e com o desempenho do candidato para o cargo oferecido.

A empresa em questão, por ser de grande porte tem investido fortemente em contratações e treinamentos de seus colaboradores, e através disso esse setor tem se destacado por conseguir diminuir os gastos desnecessários e permitindo que os colaboradores desempenhem um bom trabalho através da mão de obra qualificada. Para isso, utiliza-se de tecnologias para facilitar todo o processo de recrutamento e

25 a 27 de outubro de 2018

seleção. Por se tratar de um departamento primordial algumas atividades são de extrema importância, como:

- Preenchimento de fichas;
- Recrutamento interno e externo;
- Entrevista de seleção;
- Aplicação de testes;
- Perfil de cargo e avaliação desempenho;
- Orientação e integração de novos funcionários;

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste mundo competitivo das organizações, verifica-se cotidianamente mudanças constantes de ordem econômica, social e tecnológica, no qual torna-se fundamental que estas tenham uma administração voltada para a gestão de recursos humanos no qual as pessoas com melhores qualificações são o patrimônio a ser conquistadas, mas para isso são necessárias técnicas, ferramentas e instrumentos que possam permitir a captação, o recrutamento e a seleção de candidatos aptos a melhorarem o perfil das organizações, levando-as rumo ao sucesso.

Após os estudos realizados, conclui-se que o recrutamento e seleção de pessoas se tornou uma poderosa ferramenta de recursos humanos, para atrair e localizar candidatos adequados ao cargo. Além de mostrar que os processos do recrutamento e seleção tem o foco principal na valorização do capital humano de uma organização, e a vantagem de ser feito os processos adequados vão garantir a entrada de novos talentos com qualidade e potencial para motivar o processo de crescimento empresarial. Através do estágio foi possível visualizar todo o processo do recrutamento e seleção dentro da organização.

Com o desenvolvimento das atividades pode-se notar suas finalidades, quais os equipamentos usados, periodicidade, qualidade do serviço e a descrição das atividades. Conseguindo assim um melhor diagnóstico dos principais pontos de melhoria, que são sobre a internet e comunicação com deficientes auditivos, e sobre os pontos favoráveis, como a devolutiva das entrevistas e o treinamento de pessoal.

25 a 27 de outubro de 2018

REFERÊNCIAS

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas. In: Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p.65

FITZSIMMONS, James A; FITZSIMMONS, Mona J. Administração de serviços: operações, estratégia e tecnologia da informação. 4. Ed. Bookman, 2005.

IDALBERTO, Chiavenato. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos organização. São Paulo: Manoele, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.

_____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

_____. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo, Atlas, 2006.

_____. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.