



A COMUNICAÇÃO NA ÁREA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UMA INDÚSTRIA SUCROENERGÉTICA EM GOIÁS

Juares Aparecido Domingos, Lorrane Ribeiro Lima

juaresdomingos@hotmail.com, loraneauxadm@gmail.com

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

RESUMO:

Este estudo tratará da comunicação na área de recrutamento e seleção de uma empresa atuante no ramo sucroenergético em Goiás. O objetivo deste trabalho é apresentar as falhas de comunicação presentes no recrutamento e seleção da empresa estudada e demonstrar as causas da ocorrência das mesmas neste ambiente. As metodologias utilizadas na elaboração deste trabalho é a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo pelo método de observação intensiva participante, que possibilitou coletar informações para desenvolver o presente trabalho. Diante das metodologias empregadas e das pesquisas feitas foi possível analisar e interpretar as informações disponíveis e entender que o estudo realizado, apontou duas falhas de comunicação dentro da área de recrutamento e seleção da empresa, sendo elas a falta de sintonia de informações entre colaboradores e a falta de padronização das informações passadas ao público externo, pessoas interessadas em trabalhar na empresa e candidatos em processo.

Palavras-Chave – Comunicação, recrutamento, seleção.

COMMUNICATION IN THE AREA OF RECRUITMENT AND SELECTION OF A SUCROENERGY INDUSTRY IN GOIÁS

ABSTRACT:

This study will deal with the communication in the area of recruitment and selection of a company active in the sucroenergético branch in Goiás. The objective of this work is to present the communication failures present in the recruitment and selection of the company studied and to demonstrate the causes of their occurrence in this environment. The methodologies used in the elaboration of this work are the bibliographical research and the field research by the participant intensive observation method, which made it possible to collect information to develop the present work. In view of the methodologies used and the researches made, it was possible to analyze and interpret the available information and to understand that the study carried out pointed out two communication failures within the area of recruitment and selection of the company, being the lack of information tuning between employees and the lack of standardization of the information passed to the external public, people interested in working in the company and candidates in process.

KEYWORDS – Communication, recruitment, selection.

I. INTRODUÇÃO

Recrutamento e seleção é um subdepartamento do setor de recursos humanos que visa cativar os profissionais mais talentosos e mais adequados aos cargos atraindo e selecionando os melhores talentos para a ocupação das vagas existentes na empresa, sendo que este é o primeiro passo para uma administração assertiva. A comunicação é fator preponderante dentro de uma empresa, pois ela envolve e precisa estar presente em todos os setores da mesma, a falta de informação ou informação mal passada pode acarretar uma série de problemas e dificuldades para um setor ou para a organização inteira. O departamento de recursos humanos é um dos que mais apresenta a necessidade de ter uma boa comunicação, pelo fato de abranger uma gama de atividades de gestão de pessoas a qual não se executam sem uma comunicação eficaz. Dentro dos recursos humanos se encontra área de recrutamento e seleção, tema que será abordado neste trabalho para o estudo da comunicação em uma empresa do ramo sucruenergético em Goiás.

Devido ao grande número de vagas existentes na empresa, no período de safra, a comunicação entre os colaboradores da área precisa ser concisa e clara, visto que um erro de informação pode gerar tumultos e atrasos nos processos de contratação. Foi observado no recrutamento e seleção da empresa falhas de comunicação entre os funcionários locais, em relação à sintonia e falta de padronização das informações passadas as pessoas que querem se candidatar as vagas, que estão em processos seletivos e em processo de contratação.

O objetivo deste estudo é apresentar as falhas de comunicação presentes no recrutamento e seleção da empresa estudada e demonstrar as causas da ocorrência das mesmas neste ambiente.

II. METODOLOGIA

Este estudo foi realizado através das técnicas de pesquisa de documentação indireta (pesquisa bibliográfica) e observação direta intensiva (pesquisa de campo), onde se utilizou o método de observação participante, durante a realização do estágio obrigatório no curso de administração.

Segundo enfatiza Marconi e Lakatos (1992) “a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e impressa escrita”.

A metodologia de pesquisa bibliográfica é importante para um trabalho, por permitir que o autor investigue a bibliografia existente sobre o tema e tenha embasamento teórico para desenvolver a sua pesquisa.

A pesquisa de campo é uma ferramenta muito útil, principalmente quando se quer ter um contato direto com o objeto a ser examinado, sendo possível por meio dela colher dados, fazer observação direta, e a partir das informações colhidas interpretar, analisar e chegar a uma determinada conclusão.

Marconi e Lakatos (1992) evidencia que a pesquisa de campo é uma forma de levantamento de dados no próprio local onde ocorrem os fenômenos, através da

25 a 27 de outubro de 2018

observação direta, entrevistas e medidas de opinião.

A técnica de pesquisa usada dentro da pesquisa de campo para o desenvolvimento desta investigação foi à observação direta intensiva participante, que é a inserção e participação do pesquisador no ambiente a ser analisado.

Conforme afirma Marconi e Lakatos (2016 p.177) "a observação participante consiste na participação real do pesquisador na comunidade ou grupo".

O foco desta pesquisa se concentrou em levantar informações que possibilitassem identificar, compreender e interpretar as falhas de comunicação existentes na área de recrutamento e seleção da empresa. A pesquisa bibliográfica foi feita com base nas obras dos autores NETO 2012 e NETO 2010, que trata da comunicação organizacional e comunicação interna. A pesquisa de campo foi realizada no escritório de recrutamento e seleção da empresa, utilizando como método a observação direta intensiva, onde se realizou uma observação detalhada no ambiente de trabalho durante o período de estágio, e onde a pesquisadora fez parte da equipe de colaboradores locais. Durante esse período foi analisado a comunicação interna entre os colaboradores e o reflexo dessa comunicação no atendimento aos candidatos. A pesquisa foi realizada no primeiro semestre do ano de 2018, a coleta de informações foi constituída de observação participativa direta (observação em campo), tendo como finalidade a identificação de problemas decorrentes de falhas na comunicação.

Após a observação e análise feitas no ambiente, identificou-se duas deficiências de comunicação, referente à sintonia de informações internas entre os profissionais locais e a falta de padronização das informações passadas aos candidatos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES

O tema comunicação tem sido bastante abordado no contexto das organizações, no que tange a sua importância, sem uma boa comunicação é impossível obter um bom desempenho. "Comunicação organizacional é a comunicação praticada nas empresas para conduzir as ações e alcançar os resultados desejados". (NETO, 2012, p.14).

A área de recrutamento e seleção esta interligada a todos os demais setores da empresa e precisa constantemente estar se comunicando com eles, recebendo e enviando informações referentes às vagas e processos de contratação de candidatos, e ainda, se comunicar com os candidatos que desejam se tornar colaboradores da empresa, portanto para que esse processo de recepção e transferência de informação aconteça de forma eficaz os profissionais tanto da parte do recrutamento e seleção como das demais áreas, precisam ter uma comunicação interna eficiente.

Segundo Neto (2010), a comunicação interna vai muito além de espalhar informações para os diversos setores de uma empresa e contribuir para o estímulo de funcionários, além dessas premissas empregadas a ela, hoje o seu desafio maior é o engajamento que é um processo contínuo de informações, que possibilita o

25 a 27 de outubro de 2018

colaborador delinear seu próprio entendimento sobre a empresa e então se manter comprometido com as estratégias, consciente do dever feito para alcançar os objetivos estipulados.

A análise feita na área de recrutamento e seleção da empresa estudada buscou conhecer o processo de comunicação utilizado entre funcionários da área, e verificar a ocorrência de falhas em sua execução. O estudo demonstrou que o procedimento de comunicação utilizado pelos funcionários locais consiste no recebimento de informações dos demais setores da empresa inerentes às vagas, que são passadas via e-mail, telefone e reuniões presenciais, após o recebimento dessas informações são feitas reuniões e conversas informais para comunicar a todos sobre o conteúdo recebido. Já em relação aos assuntos existentes dentro da área, como a situação de processos de contratação, entrevistas com candidatos e devolutivas do resultado de entrevistas são comunicados informalmente entre os colaboradores locais. Diante da análise feita no ambiente foram detectadas algumas falhas de comunicação tais como a falta de sintonia de informações entre os profissionais locais e a falta de padronização de informações passadas aos candidatos.

No entanto, as causas da ocorrência dessas falhas tem como fator principal, a falta de formalização do processo de comunicação, que muitas das vezes, acontece informalmente e não engloba tudo o que precisa ser comunicado. As consequências destas falhas é a desinformação por parte dos candidatos, atrasos nas entregas de documentos e falta de conhecimento da aprovação ou desaprovação nas entrevistas.

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das pesquisas e informações levantadas dentro do recrutamento e seleção, o alcance do objetivo proposto por este trabalho foi alcançado, uma vez que foram identificadas imprecisões dentro do processo de comunicação, sendo estas a falta de sintonia e padronização de informações entre os colaboradores locais, tendo como causa a informalidade no processo comunicativo que acaba por deixar de fora informações relevantes.

Sendo assim a sugestão para que o setor obtenha um melhor desempenho no processo de recrutar e selecionar pessoas é estabelecer um modelo de comunicação mais formalizado, fazer reuniões entre os colaboradores, dialogar, perguntar quando tiver dúvidas para que nenhuma informação desconexa seja passada aos candidatos.

Assim sendo pode-se, concluir que uma comunicação bem estruturada e de qualidade é fundamental para o alcance das metas e objetivos estabelecidos dentro do setor e também para o bom andamento dos processos e relações de trabalho existentes entre empresa e colaboradores.

Este trabalho é importante, pois permite ao leitor compreender a importância da comunicação para recrutar e selecionar pessoas e visualizar as imprecisões que podem acontecer dentro dela. A vantagem deste trabalho em relação aos já

25 a 27 de outubro de 2018

existentes e que ele apresenta de forma específica as falhas de comunicação vivenciadas no local da pesquisa, a desvantagem é a limitação em relação a sua abrangência. O resultado obtido por essa pesquisa foi o conhecimento das imprecisões comunicativas existentes na comunicação, presentes no recrutamento e seleção da empresa analisada. Este estudo pode ser aplicado em qualquer local onde se queira avaliar o processo de comunicação. Propõe-se que pesquisas futuras sejam realizadas sobre este tema com uma maior amplitude, podendo abranger os diversos setores existentes dentro de uma organização.

REFERÊNCIAS

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2016 p.177.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992. 4. ed. p.43 e 44.

NETO, Belmiro Ribeiro da Silva. **Comunicação corporativa e reputação: construção e defesa da imagem favorável**. São Paulo: Saraiva, 2010, p.54.

NETO, Octaviano Machado. **Competência em comunicação organizacional escrita: o manual da comunicação escrita utilizada em empresas: novas técnicas, parâmetros e princípios para o planejamento e produção da comunicação escrita na atividade profissional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012, p.14.