



MAYLA SOUSA DA SILVA

BRUNA ALMEIDA
FACULDADE LABORO, MA.

Este resumo refere-se às aulas trabalhadas via online pelo curso de MBA Gestão de Pessoas e Liderança, a escolha do tema foi relacionado às matérias aplicadas e tem como objetivo destacar a importância e a inovação para um bom recrutamento e uma boa seleção de pessoas no ambiente de trabalho e assim evitar a rotatividade desnecessárias de colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Processo, Trabalho, Inovação.

Recrutamento e Seleção

É um processo é destinado à área de Recursos Humanos que objetiva atrair, escolher e contratar a pessoa certa para uma vaga de emprego. O recrutamento acontece quando há uma vaga em aberto e a empresa faz a divulgação desta vaga. Neste meio empresarial, vários estabelecimentos procuram inovar esta questão de divulgação, sejam através de mídias sociais, telecomunicações, sites, aplicativos entre outros meios, pois um bom marketing atrai olhares e divulgações. O recrutamento possui técnicas que atrai candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização, o foco de um bom recrutamento precisa estar na qualidade e nas aptidões dos futuros colaboradores, o que pode ser avaliado a todo o momento, sua função consiste suprir a seleção com a matéria-prima básica de candidatos para seu funcionamento adequado.

Procurar inovar consiste na visibilidade da empresa juntamente com seus colaboradores, e com os avanços progressivos da tecnologia, muita delas têm aderido a essas inovações para facilitar o trabalho, buscando estar à frente de seus concorrentes.

Já o processo de seleção tem por objetivo identificar entre candidatos para uma vaga, o que mais se enquadra ao cargo, esse processo seletivo fundamenta-se em dados e informações baseados na análise e especificações do cargo a serem preenchidas, suas exigências de seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificações do cargo,

Aluno Produção e Inovação Científica, MBA GESTAO DE PESSOAS E LIDERANÇA. e-mail: mayla.sousa22@gmail.com

Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com



uma vez que a finalidade destas é proporcionar maior objetividade e precisão a seleção das pessoas para aquele cargo.

Este processo de seleção é constituído de etapas com a finalidade de levar à contratação dos candidatos recrutados, assim passara por um determinado caminho iniciando pela análise do currículo, em seguida pela entrevista, se obtiver resposta positiva, passará por teste de conhecimentos, desempenho e psicológicos, de acordo com cada empresa, e se caso a resposta seja negativa será possível aproveitamento do candidato em outros cargos, recusa por parte do candidato ou recusa por parte da empresa. Quando a pessoa responsável da seleção não dispõe de conhecimentos técnicos relativos à entrevista, tendem a contratar com base em sua experiência pessoal ou na própria imagem, mesmo que inconscientemente, resulta daí que muitas das pessoas admitidas não desempenham de maneira adequada as tarefas que lhe são confiadas e em alguns setores a rotatividade de pessoas atinge níveis inaceitáveis.

A inovação juntamente no processo de recrutamento e seleção pode ser uma grande aliada para a empresa no alcance dos objetivos organizacionais, como por exemplo, realizar um recrutamento por atração, técnica que atrai candidatos qualificados que se identificam com a empresa, a automatização de processos que consiste em tornar operacional um processo que antes foi executado manualmente, utilizando da tecnologia e da integração de sistemas e dados, realizar um mapeamento comportamental um processo que permite ao RH identificar padrões de comportamento e conhecer o perfil de cada profissional, utilizar vídeos, onde apresenta as qualificações e habilidades pessoais e profissionais por meio de um vídeo rápido e objetivo, deixar que o candidato tenha contato com a empresa e conheça seu local de trabalho, alinhar-se com os valores da empresa, avaliar seu comportamento, entender como o ele reage ao ambiente ao seu redor, como ele se relaciona com as pessoas, como ele é motivado, etc.

Essa estratégia funciona de forma mais dinâmica, sendo uma das grandes vantagens de investir nessa estratégia é o alcance que ela atinja a credibilidade assim, além das capacitações técnicas, a empresa também conseguirá avaliar com mais precisão a facilidade que o colaborador tem de se comunicar e o prepara-lo melhor para um novo processo em seu local de trabalho.

Aluno Produção e Inovação Científica, MBA GESTAO DE PESSOAS E LIDERANÇA. e-mail: mayla.sousa22@gmail.com

Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com



Referencias

https://ava.laboro.edu.br/pluginfile.php/173091/mod_resource/content/1/Gest%C3%A3o%20por%20Compet%C3%Aancias%20em%20Recursos%20Humanos.pdf

<https://www.youtube.com/watch?v=r1xqMjl6bYg>

<https://www.youtube.com/watch?v=lwXGHWtF2RE>

https://www.omint.com.br/blog/recrutamento-e-selecao/?utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=Cj0KCQjwxIOXBhCrARIsAL1QFCaxQj1FJrLHWRAcffB6jcTvXahIW0itG4veC5dkk1qcSSLFGYRLfKwaAmQjEALw_wcB

Aluno Produção e Inovação Científica, MBA GESTAO DE PESSOAS E LIDERANÇA. e-mail: mayla.sousa22@gmail.com

Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com